

# **Hvilke motivasjonsfaktorer bruker mannlige sosialarbeidere for å starte og forbli på kvinneedominerte felt i sosialt arbeid?**

En kvalitativ studie av mannlige sosialarbeidere i Norge

**Thomas Solgård Svendsen**

MSOMAS

Masteroppgave i sosialt arbeid

Institutt for sosialfag

**Universitetet i Stavanger**

**25. mai 2009**

## **Sammendrag**

Denne oppgaven handler om hvilke motivasjonsfaktorer mannlige sosialarbeidere bruker for å starte og forbli på kvinnedominerte felt i sosialt arbeid. Bakgrunnen for valget av denne innfallsvinkelen, handler om et ønske om å bidra med ny kunnskap på feltet som omhandler forskning på menn i kvinneyrker. Ved at motivasjonsfaktorer knyttes til indre drivkraft hos den mannlige sosialarbeideren, håper jeg at noen nye aspekter hos ham kan bli synlige. Et politisk grunnlag er også dagsaktuelt, idet mannlige arbeidere er stadig mer ettertraktet innenfor tradisjonelt oppfattede kvinneyrker. Politiske målsettinger er utarbeidet, der det å rekruttere menn til kvinneyrker fremheves som viktig.

Temaet for oppgaven belyses gjennom mitt empiriske materiale. Dette består av kvalitative intervjuer med et utvalg mannlige sosialarbeidere. Mitt kjønnteoretiske utgangspunkt for oppgaven er sosialkonstruktivisme. Innenfor denne retningen blir kjønn tolket som performativitet. Med andre ord oppfattes ikke kjønn som en uforanderlig essens, men heller som en praksis, noe alle mennesker gjør på forskjellige måter i forskjellige settinger. Det teoretiske rammeverket for oppgaven er hovedsaklig hentet fra nordisk og internasjonal manns – og kjønnsforskning.

Jeg analyserer mitt empiriske materiale gjennom seks analysekapitler i denne oppgaven. Disse beskriver forskjellige motivasjonsfaktorer den mannlige sosialarbeideren bruker i sin start og forblivelse på noen kvinnedominerte felt i sosialt arbeid. Funnene mine viser at den mannlige sosialarbeideren tar i bruk flere aktive indre og ytre motivasjonsfaktorer i sin start og forblivelse på fagfeltet sosialt arbeid. Motivasjonsfaktorene har forskjellige implikasjoner knyttet til seg. De kan samlet bidra til ny forståelse knyttet til hvordan informantene kontinuerlig skaper og opprettholder sin kjønnsidentitet, innenfor deres forskjellige felt i sosialt arbeid.

## **Forord**

Det å skrive masteroppgave har vært en svært lærerik prosess. Det er mange som har bidratt til at jeg nå er i mål.

Den største takken går til mine informanter. Dere har alle bidratt på en personlig måte i løpet av intervjuene. Uten dere kunne ikke denne oppgaven blitt til.

En stor takk rettes min hovedveileder, Runar Bakken. Du har vært en fantastisk hjelp på alle måter. Du viste at du hadde tro på meg, kanskje først og fremst ved å ”pushe” der jeg følte målet var nådd. Takk for tålmodigheten og dine mange, presise innspill. Takk rettes også til min biveileder, Sverre Moe for alle positive innspill, og for at du alltid tok deg tid til meg.

En stor takk rettes videre til: Rudi Bjørknes Gundersen, Morten Andreas Carlmark, Christian Østbø, Anders Brunvær Hauge, Stian Bu Solgård, Richard Bruvoll jr. og Pål Hatlem. De viktigste innspillene finnes ofte lengst bort fra faget.

En stor takk fortjener også mine foreldre i alle kategorier. Takk for oppmuntring på alle stadier i prosessen.

Jeg ønsker også å takke Jordan I. Kosberg, Irene Levin, Cato Brunvand Ellingsen og Siv Lyngtun for hjelp i denne prosessen.

Til sist vil jeg takke Silje for at du tror på meg. Takk.



## **Innholdsfortegnelse**

1. Innledning.....	8
1.1 Aktualitet og bakgrunn.....	8
1.2 Presisering og avgrensning av problemstilling.....	10
1.3 Oppgavens struktur og oppbygning.....	11
2. Teoretiske perspektiver og tidligere forskning på feltet.....	12
2.1 Motivasjon.....	12
2.2 Kjønnsteoretiske perspektiver.....	13
"Doing gender".....	13
2.3 Mannsforskning.....	14
Mannsforskning som felt.....	14
Maskulinitet.....	15
R. W. Connell og den hegemoniske maskulinitet.....	16
Kritikk av Connells teori.....	17
Implikasjoner for oppgaven.....	17
Mannlighet og umannlighet.....	18
Implikasjoner for oppgaven.....	19
Homososialitet.....	19
2.4 Studier av menn i tradisjonelle kvinneyrker.....	20
En inngang og to innfallsvinkler.....	21
Studier i nordisk kontekst.....	22
Stereotype menn og ledelse.....	23
Seksualitet og risikosituasjoner.....	24
2.5 To av sosialt arbeids kjønnete sider.....	25
Feministisk sosialt arbeid.....	25
Omsorg.....	27
Oppsummering av oppgavens teoretiske perspektiver.....	29

3. Metodiske valg.....	30
3.1 Kvalitativ metode.....	30
Personlig forforståelse av feltet .....	31
Kvalitative forskningsintervju.....	32
3.2 Materiale og utvalg.....	33
Kriterier og rekruttering.....	34
Informantene.....	35
3.3 Intervjugjennomføring.....	35
3.4 Analyse.....	37
3.5 Generalisering.....	37
3.6 Forskningsetiske utfordringer.....	38
4. I kraft av sitt kjønn.....	42
4.1 Kontakter, sosial praksis og politisk engasjement.....	42
4.2 Den mannlige sosialarbeideren som kjønnnet i sine omgivelser.....	49
5. Mannen som motivert sosialarbeider.....	51
5.1 Den menneskelige, blomstrende, mannlige sosialarbeideren .....	52
5.2 Mannen som genuin omsorgsgiver?.....	56
5.3 Et eksempel på en tradisjonell videreføring av maskulinitet.....	58
6. Den brutale mannen.....	60
6.1 Den brutale mannen i en kjønnnet kontekst.....	61
6.2 Hegemonisk maskulinitet, mannlighet og umannlighet.....	67
7. Privatrom og utbrenthet.....	69
7.1 Privatrom.....	70
7.2 Utbrenthet.....	74
7.3 Kontrollert empati og det viktige privatrommet.....	77
8. I kraft av sitt synlige kjønn.....	79
8.1 Den synlige mannen.....	81
8.2 En sterk mann.....	86
8.3 Den mannlige sosialarbeideren som seksuelt synlig.....	88

9. Det å kunne, men kunne velge å ikke ville.....	91
9.1 Avansement – press eller mulighet?.....	92
9.2 Glassheis og undring.....	95
9.3 Ikke maskulint nok?.....	97
10. Avsluttende refleksjoner.....	99
10.1 Man er ikke mannlig sosialarbeider, man blir det?.....	99
10.2 Den mannlige sosialarbeideren.....	102
10.3 Avslutning.....	106
Litteratur.....	107
Vedlegg 1. Informasjonsskriv m/ samtykkeerklæring.....	111
Vedlegg 2. Intervjuguide.....	113

## 1. Innledning

Det overordnede temaet for denne oppgaven handler om hvilke motivasjonsfaktorer mannlige sosialarbeidere bruker for å starte og forbli på noen kvinnedominerte felt i sosialt arbeid.

Gjennom mitt empiriske materiale, som består av intervjuer med et utvalg mannlige sosialarbeidere, ønsker jeg å vise sammenhengen mellom disse motivasjonsfaktorene og informantenes kjønn på deres forskjellige arbeidsfelt.

I dette kapittelet skal jeg gå nærmere inn på studiens aktualitet og bakgrunn. Videre skal jeg presisere og avgrense problemstillingen. Til sist i dette kapittelet skal jeg gjennomgå oppgavens struktur og oppbygning.

### 1.1 Aktualitet og bakgrunn

Norge har et av verdens mest kjønnsdelte arbeidsmarkeder. Dette kjønnsdelte arbeidsmarkedet består for en stor del av kvinnelige arbeidere innenfor service – og omsorgsykker, mens mannlige arbeidere for en stor del dominerer i tekniske jobber og håndtverksyrker. Menns «overgang» til de kvinnedominerte serviceyrkene er svært liten (K. N. Solbrække 2005). Sosialarbeideryrket er et eksempel på dette. I 2007 var det i Norge ca 14000 sosialarbeidere og ca 2700 studenter i sosialt arbeid<sup>1</sup>. Opp mot 11000 av de utdannede sosialarbeiderne var kvinner, mens i underkant av 3000 var menn<sup>2</sup>. I 2008 startet 142 menn sin sosialarbeiderutdanning ved en læringsinstitusjon i Norge. For kvinner var det tilsvarende tallet 763<sup>3</sup>. Tall som vist her kan settes i sammenheng med andre faktorer, noe som kan lede til at sosialt arbeid tradisjonelt har blitt definert som et kvinnefag. Noen av disse faktorene kan som vist, illustreres ved at et flertall av de ansatte i faget er kvinner. Videre er fagets status utad i samfunnet svak, og lønnsnivå lavt. En annen faktor gjelder fagets vitenskapelige kunnskapsbase, idet den blir stilt spørsmål ved i mange sammenhenger. Selv om sosialarbeideren kan befinne seg innenfor et mangfold av arbeidsfelt,

---

<sup>1</sup> <http://fo.no>

<sup>2</sup> <http://ssb.no>



ligger det videre en omsorgsdimensjon i faget<sup>4</sup>, noe som kan settes i sammenheng med en tradisjonell oppfattelse av “den kvinnelige natur”. Arbeid med en omsorgsdimensjon har med andre ord blitt knyttet til en naturlig del av kvinners identitet.

Sosialt arbeid blir på tross av det overnevnte ofte fremstilt som et kjønnsnøytralt fag (I. Levin 2004). Frykten for å synliggjøre fagets kjønnete aspekter, kan blant annet settes i sammenheng med fagets egen aversjon mot å trekke inn disse. Dette kan henge sammen med frykt for et fortsatt statustap innenfor fagfeltet. Profesjonalisering har med et slikt utgangspunkt vært praktisk vanskelig, noe som kan eksemplifiseres ved FOs kamp<sup>5</sup> for at norske sosialarbeidere skal få autorisasjon. Dette har ikke fått gjennomslag så langt i dag.

Et argument for å belyse den mannlige kjønnsdimensjonen i sosialt arbeid, henger sammen med likestillingspolitikk. For å kunne rekonstruere former for arbeid som tradisjonelt har blitt tillagt kvinner som en særegen kompetanseform, er det nødvendig at også mannlige arbeidere innenfor faget blir synliggjort. Videre er det idag slik at flere menn er ettertraktet innenfor fagfeltet sosialt arbeid. I FOs prinsippprogram vektlegges det at medlemmene og yrkesutøverne skal gjenspeile befolkningen forøvrig. Innunder dette legges det særlig vekt på rekruttering av menn og mennesker med minoritetsbakgrunn. I FO – studentenes arbeidsprogram for 2007- 2008 finner man at en jevnere fordeling mellom kjønnene bør tilstrebes<sup>6</sup>. En av FOs fagkonsulenter, Cato Brunvand Ellingsen<sup>7</sup>, forklarer at flere menn ikke bare er ønskelig ut fra et likestillingsperspektiv, men også ut fra faktorer knyttet til lønn, arbeidsmiljø og tariff. Med andre ord er det på mange, viktige områder knyttet forventninger til menns inntog på fagfeltet sosialt arbeid.

I min oppgave retter jeg fokus mot noen utvalgte, mannlige sosialarbeidere. De befinner seg alle innenfor noen tallmessig sett, kvinnedominerte felt i sosialt arbeid. Mitt fokus ligger på de

---

<sup>3</sup> <http://nsd.uib.no>

<sup>4</sup> Se H. Annfelt i E. Marthinsen/ K. Ekberg 1997.

<sup>5</sup> <http://fo.no>

<sup>6</sup> Punkt 8.

<sup>7</sup> Informasjon ble delt via mail – kontakt. Meningene her inkluderer også personlige meninger fra Ellingsens side.

motivasjonsfaktorer som ligger til grunn for deres start i og forblivelse på fagfeltet, knyttet opp mot en kjønnsdimensjon. Mitt ønske er at denne oppgaven skal oppfattes som et bidrag i arbeidet med å synliggjøre de kjønnete implikasjoner som ligger innbakt i faget sosialt arbeid. Ved at også mannens kjønn blir synlig, får man synliggjort noen kjønnete aspekter ved sosialt arbeid som ikke har blitt gjort i forskning i særlig stor grad. Slik håper jeg at denne oppgaven kan brukes som et bidrag til forskning både i faget sosialt arbeid samt annen, generell forskning på menn i kvinneyrker.

## 1.2 Presisering og avgrensning av problemstilling

Oppgavens problemstilling er: “Hvilke motivasjonsfaktorer bruker mannlige sosialarbeidere i sin start og forblivelse på kvinneedominerte felt i sosialt arbeid”? Begrunnelsen for den valgte problemstillingen, handler om at jeg ser det å lete etter motivasjonsfaktorer som en annen måte å belyse mannlige sosialarbeidere på enn det som har blitt gjort før. Ofte har fokus utelukkende blitt lagt på de mekanismer som ligger rundt arbeideren, og som fører til bestemte handlingsalternativer – og utfall. Jeg bruker derfor i denne oppgaven teori som handler om både indre og ytre motivasjon hos sosialarbeiderne. Grunngivelsen for dette er at spesielt indre motivasjonsfaktorer også kan fange opp informantenes aktive handlingsstrategier. Videre vektlegger jeg informantenes kjønn i deres arbeidskontekst. Det har vært nødvendig for meg å holde et fokus på den enkeltes informants opplevelse av hvordan hans kjønn blir benyttet som meningsfull kategori i arbeidslivet, gjennom et fokus på hvilke motivasjonsfaktorer den enkelte benytter for å starte og forbli i fagfeltet sosialt arbeid.

Jeg har også et fokus på å nyansere kunnskap som utelukkende vektlegger menns fordeler i kraft av sitt kjønn i kvinneyrker. Ved å “åpne” fordelene til også å kunne inneholde potensielle begrensninger eller visse typer press, vil jeg forsøke å nyansere bildet av mannlige sosialarbeidere. Dette fordi man ellers kan stå i fare for å problematisere mannens kjønn ensidig, når det kommer til arbeid i dette tradisjonelt oppfattede kvinneyrket.

Jeg har valgt å bruke seks analysedeler i denne oppgaven. Disse er valgt for å kunne belyse problemstillingen på forskjellige måter. For å kunne gjøre dette på en tydelig måte, har jeg valgt å

sette opp en underproblemstilling til hvert enkelt analysekapittel. Følgende underproblemstillinger vil bli brukt i oppgaven: “hvilke motivasjonsfaktorer bruker den mannlige sosialarbeideren i sin start på fagfeltet sosialt arbeid”, “hvilke motivasjonsfaktorer bruker den mannlige sosialarbeideren i relasjonelt sosialt arbeid”, “hvilke motivasjonsfaktorer bruker den mannlige sosialarbeideren når en tradisjonelt oppfattet, maskulin rolle på arbeidsplassen videreføres”, “hvilke motivasjonsfaktorer finner den mannlige sosialarbeideren utenfor sitt arbeidsrom, som han bruker i sitt arbeidsrom”, “hvilke motivasjonsfaktorer i den mannlige sosialarbeiderens arbeid kan knyttes til hans synlige kjønn på sitt arbeidsfelt” og “fungerer muligheten for karriereadvancement som en motivasjonsfaktor for den mannlige sosialarbeideren”? Ved hvert analysekapittels slutt, vil den enkelte underproblemstilling bli besvart. I avslutningskapittelet vil underproblemstillingene igjen bli trukket inn, for å vise hvordan de samlet besvarer hovedproblemstillingen.

### 1.3 Oppgavens struktur og oppbygning

I det neste kapittelet presenteres den teoretiske rammen for oppgaven. Her drøftes teorier og perspektiver som brukes i oppgaven. Motivasjonsteori, manns – og kjønnsforskning, tidligere studier av menn i kvinneyrker og to kjønnete aspekter ved sosialt arbeid er her viktige perspektiver.

I det påfølgende kapittelet beskrives og drøftes mine valg knyttet til den metodiske fremgangsmåte. Her gjør jeg rede for hvordan mitt materiale har blitt skapt og hvilke metodiske valg som har blitt tatt i løpet av forskningsprosessen.

Kapittel 4 til 9 presenterer analysen av mitt empiriske materiale. Kapitlene drøfter 6 sider ved mitt valgte tema. Dette utgjør hoveddelen i oppgaven.

Oppgaven avsluttes med kapittel 10, der jeg oppsummerer og kommenterer mine funn.

## **2. Teoretiske perspektiver og tidligere forskning på feltet**

I dette kapittelet skal jeg beskrive det teoretiske rammeverket for denne oppgaven. Dette er valgt ut fra hva jeg ønsker å belyse ut fra oppgavens problemstilling, samt hvilke innfallsvinkler mitt empiriske materiale åpnet for. Jeg har valgt å bruke et nokså omfattende teoretisk rammeverk i oppgaven. Dette for å kunne belyse oppgavens problemstilling på forskjellige måter, ut fra flere perspektiver.

Dette kapittelet er delt i fem deler. Kapittelets del en vil handle om motivasjon. Denne delen gir det teoretiske bakteppet for informantenes beskrivelse av deres motivasjonsfaktorer. Kapittelets del to vil omhandle det teoretiske perspektivet “doing gender”, som fungerer som et kjønnteoretisk perspektiv i oppgaven. Kapittelets del tre vil handle om forskjellige innfallsvinkler til mannsforskning. Del fire vil handle om tidligere studier av mannlige arbeidere i tradisjonelt oppfattede kvinneyrker. Del fem vil belyse to kjønnete forståelsesmåter knyttet til sosialt arbeid. Disse delene vil bli brukt i oppgavens analysedel.

### **2.1 Motivasjon**

E. W. Martinsen (2004) skriver at begrepet motivasjon er avledet fra det latinske ordet ”movere”, som kan oversettes med å bevege. Vanligvis blir begrepet knyttet til positiv tenkning, det å ha en drivkraft, og ønsket om å nå et bestemt mål (ibid.) Jeg følger Marthinsen (2004) i at motivasjon handler om bevegelse og handling. Med dette utgangspunktet kan informantenes beskrivelse av sine individuelle motivasjonsfaktorer belyses med et “aktivt bakteppe”.

B. Kuvaas (i A. Ryen/ K. Knudsen 2005) skriver at motivasjonsforskere i over tre tiår har satt opp to forskjellige systemer som beskriver motivasjon. Disse kalles ytre og indre motivasjon. Den ytre motivasjonen refererer til en atferdsrettet drivkraft drevet av ytre belønningsformer. Eksempler på dette kan være lønn eller karrierestigning. Følgene av gitte handlinger settes dermed i sammenheng med motivasjonen for å utføre dem (ibid). Med indre motivasjon menes på den andre siden atferd som finner sin bakgrunn i “indre belønninger”. Kuvaas (ibid.)

eksemplifiserer dette ved interesse og / eller glede. Forfatteren skriver at det er vanskelig å sette opp et absolutt skille mellom disse to motivasjonssystemene. Dette fordi det i mange sammenhenger vil være knyttet både indre og ytre motivasjonsfaktorer til handlinger.

Jeg er enig med Kuvaas (2005) som skriver at det er vanskelig å sette opp et absolutt skille mellom ytre og indre motivasjon, fordi de i mange situasjoner vil være sammenfallende. I denne oppgaven er et absolutt skille heller ikke et mål i seg selv. Når jeg likevel velger å dele dem opp, handler dette om at forskjellige forklaringsmåter kan knyttes til hver av dem. Dette handler spesielt om å belyse informantenes indre motivasjonsfaktorer, i tillegg til handling motivert av ytre belønningsformer. Gjennom oppgaven vil jeg gjennomgående diskutere hvordan informantenes motivasjonsfaktorer kan settes i sammenheng med teori knyttet til indre og ytre motivasjon.

## 2. Kjønnsteoretiske perspektiver

### **Doing gender**

Mitt hovedanliggende i denne oppgaven, er å belyse mannlige sosialarbeideres start og forblivelse på noen forskjellige felt i sosialt arbeid. Innbakt i dette ligger et fokus på hvordan deres kjønn blir betydningsfullt i deres daglige virke. I tråd med H. Haavind (2000), tar jeg derfor utgangspunkt i kjønn som analytisk begrep, med det formål å belyse på hvilke måter kjønn er en relevant bestanddel i informantenes yrkespraksis.

Jeg beveger meg slik over mot en sosialkonstruktivistisk tenkemåte. Dette får betydning i forhold til tenkning omkring kjønn, idet mitt teoretiske utgangspunkt plasserer kjønnete implikasjoner inn i en vitenskapstradisjon, der disse forstås som sosialt konstruert og praktisert i sin historiske og kulturelle kontekst. Dermed vil kjønn tolket som performativitet, ikke som en uforanderlig essens, være mitt teoretiske utgangspunkt i denne sammenheng. Dette teoretiske utgangspunktet kan videre settes i sammenheng med det internasjonalt benevnte perspektivet “doing gender”. C. West og D. Williams artikkel “Doing gender” (1987) ble oppfattet som banebrytende (Solbrække

2005). Her ble en sosialkonstruktivistisk definisjon av kjønn fremlagt. Forfatterne tar i artikkelen utgangspunkt i at kjønn er et biologisk og svært synlig kroppstegn, noe som har viktige implikasjoner for hvordan personen som bærer tegnet blir oppfattet. Det er skapning, gjenskapning og legitimering av samhandling som her særlig blir vektlagt (A. Molander/ L. I. Terum 2008). Et eksempel som kan brukes i denne sammenheng, er menn som unngår å arbeide i kvinneyrker. Her blir stabiliteten i kjønnsforhold oppgitt som en mulig grunn til at menn unngår disse. De vil ikke gjøre “kvinneting”(ibid).

En annen begrunnelse for å bruke det sosialkonstruktivistiske begrepet “doing gender” i denne oppgaven, finnes i bruken jeg vil gjøre av manns – og maskulinitetsteorier. Flere av disse deler “doing gender” - perspektivets teoretiske røtter, og har en beslektet teoretisk utvikling. Videre har perspektivet åpnet muligheten for å studere dynamikk og endring innenfor manns – og maskulinitetsforskning på en ny måte ( E. Gunnarson/ S. Andersson i T. Johansson/ J. Kuosmanen (red). 2003).

Jeg vil gjøre bruk av “doing gender” perspektivet gjennomgående i denne oppgaven. Spesielt vil begrepet bli drøftet opp mot det empiriske materialet i kapittel 7 og 8. Dette for å vise at det er informantenes beskrivelse av deres kjønnete praksis, til forskjell fra deres kjønnete ”essens”, jeg er ute etter her. Ved å bruke dette perspektivet, åpner jeg dermed for at informantens kjønn får betydning utover et “biologisk, synlig kroppstegn”. Mannens kjønn blir dermed forklart som en foranderlig kategori, der handling er bestemmende for hvordan deres kjønn kontinuerlig blir konstruert.

## 2.3 Mannsforskning

### **Mannsforskning som felt**

Ø. G. Holter ble i 2008 den første norske professor i likestillings - og maskulinitetsforskning ved Senter for tverrfaglig kjønnsforskning (UiO). På nettsiden til informasjonssenter for

kjønnsforskning<sup>8</sup> kommer det frem at professoratet ble oppnevnt for å løfte fram forskning om menn og maskuliniteter, som et nødvendig og integrert aspekt ved enhver forståelse av kjønn.

Mannsforskning har i følge redaktøren av “Nordisk tidsskrift for maskulinitetsforskning”<sup>9</sup> (NORMA), U. Mellström, et annet forskningsobjekt enn tradisjonell, feministisk forskning. Det er menn og menns erfaringer som står i sentrum for mannsforskningen (ibid). Fra det tradisjonelle synet på mannen som en nøytral størrelse, legger mannsforskning ifølge J. Lorentzen/ W. Mühleisen (2006) heller vekt på kritisk forskning, der det kjønns spesifikke også ved mannen blir tydelig.

R. L. Capraro (i A. Aronson og M. S. Kimmel 2004), viser til mannsforskningsfeltet som i amerikansk kontekst benevnes men`s studies. Dette blir forklart som et interdisiplinært felt, der hovedfokus ligger på menns opplevelser, erfaringer og identitet. Innenfor dette finnes også et fokus på menns liv, spesielt på hvordan livene blir laget meningsfylte eller ikke, ved å fokusere på hva det vil si å være mann i en gitt historisk og kulturell kontekst.

I min oppgave fokuserer jeg på en bestemt gruppe menn, i en bestemt tid og en bestemt kulturell kontekst. Jeg “kjønner” informantene, og vektlegger dermed deres individuelle beskrivelser og opplevelser. Nedenfor trekker jeg frem de teoretiske aspekter hentet fra mannsforskning, som vil bli brukt i oppgaven.

## **Maskulinitet**

Begrepet maskulinitet kan ifølge H. G. Slottemo (2000) brukes på mange forskjellige måter, og det kan være vanskelig å skille fra begrepet mannlighet. Noen bruker begrepet maskulinitet i sammenheng med stereotype bilder omkring menn, mens mannlighet har blitt tolket som menns praksis. Andre har ifølge Slottemo (ibid.) tolket dette motsatt, der mannlighet har blitt brukt for å betegne mer allmenne kjønnsnormer. I min oppgave vil begrepet maskulinitet både bli brukt opp mot informantenes beskrivelser av ulike, maskuline roller som bekles, samt ulike former for

---

<sup>8</sup> <http://kilden.no>

<sup>9</sup> <http://kilden.no>

“maskulin praksis”.

Begrepet maskulinitet defineres ikke lenger vanligvis som en entydig størrelse, men heller som et flertallsfenomen. Med dette menes at ulike former for maskuliniteter og maskuline praksiser kan finne sted samtidig. Selv om dette begynner å bli vanlig, er det enda ikke utbredt å praktisere en slik begrepsbruk utover spesielle forskningsmiljøer. Det er dermed en utfordring å få implementert denne begrepsbruken også utover disse miljøene, noe jeg håper denne oppgaven på noen punkter kan bidra til. Dette gjør jeg ved å beskrive forskjellige maskulinitetstyper i løpet av oppgaven, i sammenheng med informantenes beskrivelser. Nedenfor viser jeg det viktigste, teoretiske grunnlaget knyttet til dette.

### **R. W. Connell og den hegemoniske maskulinitet**

H. Bech (2005) skriver at begrepet maskulinitet ikke utelukkende avgrenses ved sin relasjon og/eller opposisjon til feminitet, men at også forskjellige maskulinitetsformer må tas med i betraktningen når begrepet skal belyses. Maskulinitetsformene forandrer seg ifølge Lorentzen (ARR 2005: 3) mellom kulturer, over tid i samme kultur, gjennom et menneskes livstid og innad i en kultur på samme tid. Med dette perspektivet kan det være vanskelig å begripe hvordan variabler som kultur, rase, klasse og kjønn virker inn på forståelsen og definisjonen av maskulinitet, og man kan ende opp med en ubegrenset mengde av dem.

R. W. Connell (2005) har i denne sammenheng identifisert fire former for maskuliniteter, for å vise hvordan menn inngår i kjønnede relasjoner med hverandre. Connell (ibid.) skiller mellom de kulturelt dominerende maskulinitetsformene i en gitt tid, samt andre, underordnete eller marginaliserte former for maskulinitet. De fire typene kan på norsk betegnes som hegemonisk, underordnet, medskyldig og marginalisert (Slottemo 2000). En del av Connells (2005) prosjekt er å beskrive disse ulike typene, og skissere det hierarkiske forholdet mellom dem. Nedenfor vil jeg trekke frem to maskulinitetsformer som vil bli beskrevet i min oppgave.

Connells (2005) betegnelse hegemonisk maskulinitet representerer en bestemt type gruppe menn som innehar den ledende posisjonen i et sosialt system til en bestemt tid. Den hegemoniske



maskuliniteten representerer en dominansposisjon i samfunnet som eksisterer i opposisjon til underordnede former for maskulinitet, samt feminitet. Denne posisjonen er med andre ord den som best er i stand til å legitimere over – og underordnings relasjoner mellom menn og kvinner. Siden tidsaspekt og samfunnssammenheng er tatt med i betraktningen, betyr dette at den hegemoniske maskulinitetsformen også er foranderlig. Med andre ord vil den endres ettersom tidene og sosiale systemer endrer seg. Dermed finnes det heller ikke en evig og uforanderlig form for hegemonisk maskulinitet (Lorentzen i ARR 2005: 3). Denne måten å tolke maskulinitet på, vil bli brukt i kapitlene 4, 6 og 7.

Connell (2005) kaller en annen form for maskulinitet medskyldig. Herunder finnes de mange menn som definerer seg selv innenfor en type akseptert maskulinitet uten at de vil – eller har mulighet til – å innta en hegemonisk form for maskulinitet. De vil likevel kunne nyte godene den hegemoniske maskulinitetsposisjonen skaffer til veie (Slottemo 2000). Denne måten å tolke maskulinitet på, vil bli brukt i kapitlene 4, 7 og 8.

### **Kritikk av Connells teori**

Lorentzen (i ARR 2005: 3) skriver at Connells (2005) maskulinitetskategorier kan oppfattes som ha et noe statisk preg. Med dette menes at man som forsker kan stå i fare for å forsøke å tilpasse empiri til Connells (ibid.) system ved å plassere menn innenfor kategoriene, uten at individuelle nyanser tas med i betraktningen. Connells (ibid.) teori kan dermed bli oppfattet som universalistisk, noe som betyr at den passer for alle menn, i alle kulturer, til enhver tid. Ved å bruke kategoriene er det ifølge Lorentzen (i ARR 2005: 3) også vanskelig å ta hensyn mennenes eventuelle endringspraksis. Dette kan for eksempel bety at menn som ønsker å bryte med den hegemoniske posisjonen, ikke synliggjøres.

### **Implikasjoner for oppgaven**

Slottemo (2000) skriver at Connells (2005) begreper ligger til rette for tolkning fordi de er generelle i stor grad. Et eksempel som kan brukes i denne sammenheng er Johansson (i C. Ekenstam 1998), som oversetter kategorien Connell (2005) kaller complicit og Slottemo (2000)

kaller medskyldig, med forhandlende. Johansson (i Ekenstam 1998) vektlegger da forhandlinger og kompromisser mellom menn, og mellom menn og kvinner. Dette til forskjell fra det ovenfor nevnte hovedfokus på over – og underordnings relasjoner mellom menn og kvinner.

I min oppgave velger jeg å bruke perspektiver hentet fra Johanssons (i Ekenstam 1998) definisjon, som betegnes som en forhandlende maskulinitetsform. Jeg velger å utdype grunngivningen for dette her. Dette for å vise at man ved bruk av betegnelsen medskyldig eller complicit, setter seg i en utfordrende posisjon når det kommer til å bruke den som en kategori der også endringspotensial tas med i betraktningen. Det at Connells (2005) teori har vanskelig for å vise eventuell endringspraksis hos mennene innenfor kategorien, er som før nevnt en av kritikkene Connell (ibid.) har mottatt (Lorentzen i ARR 2005: 3).

Medskyldig er betegnende for å vise at den hegemoniske maskulinitetsformen er ”den skyldige” nummer 1, mens den medskyldige på sin side kan få et noe passivt sus over seg. Hvis menns handlinger innenfor kategorien ”medskyldig” bare har som mål å vise hvordan de nyter godene den hegemoniske maskulinitetsformen skaffer dem, fungerer den. Noe av målet med min oppgave, er derimot å belyse hvordan motivasjonsfaktorer også har betydning for hvordan menn former sin kjønnsidentitet innenfor arbeidsfeltet sosialt arbeid. Da er det å lete etter endringspraksis, forhandlinger og nyanser også innenfor kategorien medskyldig nødvendig for å forsøke å få et helhetlig bilde av mannen i sosialt arbeid. Ved at en forhandlende del også tas med innenfor medskyldig – kategorien, mener jeg også at man lettere kan komme frem til forskningsresultater som kan svare på noe av kritikken som har kommet Connell (2005) til del. Dette handler om individuelle nyanser, eventuell endringspraksis eller ønske om dette, og at Connells (ibid.) teori har blitt betegnet som universalistisk. Med universalistisk menes at teorien kan fungere betegnende på alle menn, i alle kulturer, til enhver tid.

## **Mannlighet og umannlighet**

I nordisk kontekst har det de siste årene blitt stadig vanligere å benytte mannlighet og umannlighet som begreper for å forstå kulturell maskulinitet. Lorentzen (i ARR. 2005: 3) skriver at umannlighetsbegrepet gir nye innfallsvinkler til mannlighet, fordi sistnevnte tydeligst blir

belyst idet den blir problematisert. Samtidig mener forfatteren at begrepet umannlighet har vanskelig for å få tak i de positive implikasjonene ved menns eventuelle endringspraksis, bort fra en tradisjonell maskulinitetsforståelse.

### **Implikasjoner for oppgaven**

Fokus på begrepene mannlighet og umannlighet er et eksempel på et nordisk tilskudd til mannsforskning. I sammenheng med dette ønsker jeg kort å diskutere bruken av disse begrepene opp mot en av de internasjonalt mest utbredte teorier i mannsforskning, nemlig Connells (2005) teori som omhandler kategoriseringer av forskjellige typer maskuliniteter.

Som før skrevet har Connells (2005) teori mottatt kritikk for ikke å fange opp individuelle nyanser og eventuelt endringspotensial, bort fra en tradisjonelle maskulinitetsforståelse. Slik ser jeg her begrepsparet mannlig og umannlig som nyttige tilskudd mot et større fokus på menns individuelle opplevelser og praksis. I oppgaven vil derfor Connells (ibid.) teori bli brukt i sammenheng med begrepene mannlighet og umannlighet. De sistnevnte begrepene tar mål av seg til å fange opp individuelle nyanser og indre prosesser i større grad enn Connells (ibid.) teori. Begrepene vil bli brukt i kapitlene 6, 7 og 9.

Mitt fokus ligger på menns individuelle, og dermed også forskjellige, motivasjonsfaktorer for å starte i og forbli innenfor, noen av de mest kvinneedominerte feltene i sosialt arbeid. Da vil det være nyttig å bruke forskjellige teorier med tilhørende begreper som i utgangspunktet kan favne forskjellighet. Dette vil bli gjort ved at teori knyttet både til begrepene mannlighet og umannlighet (Lorentzen i ARR 2005: 3), og Connells (2005) teori blir brukt i oppgavens analysedeler.

### **Homososialitet**

Et sentralt begrep innenfor mannsforskning er homososialitet. Begrepet er hentet fra J. Lipman – Blumen (1976), og handler om en mellommannlig attraksjon der menn foretrekker å omgås andre av samme kjønn fremfor kvinner (M. Meuser i Aronson/ Kimmel 2004). Teorien setter i

utgangspunktet et likhetstegn mellom maskulinitet, makt, homososial orientering og aktivitet, noe som har vært utgangspunkt for en del feministisk organisasjonsforskning.

Innenfor homososiale grupperinger blir det konstruert arenaer der menn opptrer innenfor et hegemonisk mannsideal. Dette kan forstås som eksklusive mannsgrupperinger der skillet mellom oss og "de andre" er svært karikert. Innad i "oss – grupperingen" finnes en spesifikk standard menn bedømmer seg selv og andre gjennom, der deres kjønnsidentitet kontinuerlig konstrueres og blir søkt bekreftet. Denne standarden kan forstås som et av aspektene som handler om skillelinjen mellom de menn som er innenfor, og "de andre". I denne grupperingen er det ikke bare kvinner som holdes utenfor. Også de menn som ikke viser forståelse av kodeksen i praksis vil bli marginalisert (Andersson/ Gunnarsson; Johansson i Johansson/ Kuosmanen 2003).

Begrepet homososialitet vil bli brukt i oppgaven på en noe annerledes måte enn det tradisjonelt har blitt. Dette handler om at begrepet oftest har blitt brukt for å beskrive den før nevnte mellommannlige attraksjon, og utestenging av kvinner og former for maskulinitet som ikke "passer inn". I min oppgave vil jeg forsøke å snu dette begrepet til også å gjelde settinger der kvinner er det dominerende kjønn, noe som får spesielle følger for mine informanter. Begrepet vil bli brukt i kapittel 8.

## 2.4 Studier av menn i tradisjonelle kvinneyrker

Forskning som inkluderer analyser av menn i kvinneyrker har blitt gjort i liten grad i nordisk sammenheng, og det meste har funnet sted i løpet av de siste årene. Land som Storbritannia og USA har vært lenger fremme i dette arbeidet. Man har ved hjelp av forskjellige innfallsvinkler forsøkt å få en forståelse av hvem disse mennene er og hvorfor de søker seg til kvinneyrker. Det samme gjelder forskning med en kjønnsdimensjon i sosialt arbeid, et arbeid som ofte har tatt utgangspunkt i feministisk teori og tenkning (A. K. Solberg i C. Omre/ L. E. Schjelderup 2006).

## En inngang og to innfallsvinkler

Det har ifølge B. Lupton (i Gender, Work & Organization 2006: 13 (2) skjedd en stigende interesse for menn som arbeider i kvinneyrker, men det finnes lite som handler om deres inngang til dem. Et av bidragene i denne sammenheng er C. L. Williams og W. J. Villemez (J. A. Jacobs 1989 i Williams m.fl. 1993) studie, som blant annet handler om hvordan menn entrer kvinnedominert arbeid. Et bidrag fra Williams (ibid.) studie som vil bli brukt i min oppgave, handler om sosial kontroll og sosial forventning<sup>10</sup> som betydningsfulle faktorer for innsøking til sosialarbeiderutdannelsen. Dette vil bli gjort i kapittel 4.

To innfallsvinkler er mye brukt når menn som arbeidere i kvinnedominerte yrker skal beskrives. Lupton (i Gender, Work & Organization 2006: 13 (2) viser til Williams (1995) for en formulering av det første:

Men take their gender privelege and sexual power with them into women`s work and thus represent an advantaged, rather than an oppressed minority (Lupton i Gender, Work & Organization 2006: 13 (2): 104-105).

Med dette menes at mens synliggjøring av kvinnekjønnnet vil fungere som en hemsko heller enn som en fordel, fungerer mannskjønnnet som en fordel når kjønnsdimensjonen i arbeidslivet regnes med. Selv om mannen står i en minoritetsposisjon tallmessig, betyr ikke dette at han vil fungere som en minoritet når det kommer til den faktiske makten han vil inneha på arbeidsplassen i kraft av sitt kjønn. I oppgaven vil denne vinklingen bli brukt for å vise noen av de situasjonene der menns kjønn fungerer som en fordel. Dette vil bli gjort i kapittel 8 og 9. I disse situasjonene er det ikke mannens eventuelle faglige kompetanse som virker avgjørende for muligheter. Det er derimot hans kjønnsstilhørighet som åpner disse mulighetene for ham.

Det andre temaet som ofte blir brukt, handler om at maskuliniteter kommer under eksaminasjon når menn får jobb i kvinnefag (Lupton i Gender, Work & Organization 2006: 13 (2). Med dette

---

<sup>10</sup> Williams 1995.

menes at minoriteten mannen blir synlig som stigmatiserende for denne gruppen menn<sup>11</sup>. Denne innfallsvinkelen vektlegger annerledesheten menn representerer som en negativ faktor. Det finner sted en undring over mannens karriereambisjoner, noe som kan oppfattes som en gjenspeiling av samfunnets vurdering av kvinne - og mannsyrker. Man tar med andre ord for gitt at pleie, omsorg eller yrkesegenskaper med tilhørende feminin konnotasjon, ikke passer for ”en ekte mann” (S. Baagøe Nielsen i Baagøe Nielsen/ K. Weber 1997). Med denne vinklingen åpner det seg ikke bare, som i avsnittet ovenfor, muligheter på grunn av mannens kjønn. Heller blir hans synlige kjønn oppfattet som mistenkelig. I oppgaven vil denne måten å vektlegge annerledeshet på, bli brukt. Dette vil bli gjort i kapittel 9. Dette for å vise at mannens kjønn som svært synlig i et kvinneyrke, ikke utelukkende har positive implikasjoner knyttet til seg. I flere tilfeller er det også slik at mannens synlige kjønn fører til mistenksomhet.

### **Studier i nordisk kontekst**

I Norge ble det i fjor gitt ut en bok som omhandler kjønn i sosialt arbeid, der fokuset var miljøarbeid med ungdom (Sagatun 2008). Dette er en av de første fagbøkene i norsk kontekst som implementerer en kjønnsdimensjon på en tydelig måte i sosialt arbeid. I likhet med Norge, er studier om mannlige sosionomer nesten fraværende i Sverige ifølge K. Kullberg (2006), som har skrevet en avhandling om emnet. Ifølge forfatteren (ibid.) figurerer en rekke påstander om menn som bygger på indirekte resultater. Utgangspunktet for hennes avhandling var heller å belyse mannlige sosialarbeidere som primært tilfeller. I Kullbergs (ibid.) avhandling, blir disse betegnet som ”nye menn”, idet de ifølge forfatteren fremstiller seg som representanter for et annerledes mannlighetsideal. De har dermed brutt mot den tradisjonelle maskuliniteten gjennom sitt yrkesvalg. Dette fordi de har valgt omsorg - og relasjonsarbeid foran teknikk og instrumentalitet (ibid).

Mannlige sosialarbeidere og menn som arbeider i kvinneyrker, blir ofte omtalt som ”nye” eller ”utradisjonelle” menn i kraft av sitt yrkesvalg. Denne måten å presentere denne gruppen menn, vil bli problematisert i min oppgave. Dette vil bli gjort i kapittel 7. Dette handler om at det ofte kan være et kort stykke fra å bli oppfattet som ”utradisjonell” til å bli oppfattet som et avvik fra

---

<sup>11</sup> Se Lupton (i Gender, Work & Organization 2006: 13 (2) for videre referanser.

normen, slik jeg ser det. Derfor vil jeg være ute etter om informantene beskriver seg selv som nye eller utradisjonelle, noe som vil være i tråd med nyere teori.

Kullbergs (2006) informanter har videre ifølge forfatteren (ibid.) valgt å sette familien foran arbeidet og er lite opptatt av karrierestigning. Dette blir også betegnet som et utradisjonelt trekk, idet privatliv og individuelle ønsker kommer foran karrieren. Et av Kullbergs (2006) argumenter for å betegne sine informanter som ikke – tradisjonelle her, handler om at de fleste mennene i hennes studie deler arbeid i hjemmet og ansvar for eventuelle barn med sin partner. B. Rushing og I. Winfield (i Aronson/ Kimmel 2004) viser i sammenheng med dette til at familieansvar og det å ta ansvar i hjemmet har blitt stadig viktigere for den nye generasjonen menn. Flere nyere studier viser at farskap rangeres høyere enn betalt arbeid. Dette fører ifølge Rushing og Winfield (ibid.) til at både atferd og holdninger endres, og at tradisjonelle stereotypier knyttet til menn og arbeid kan nyanseres.

Temaet som handler om familie og privatliv vil bli omtalt i analysekapittel 7. Her vil informantenes egne opplevelser av skillet mellom arbeidsrom og privatrom bli beskrevet. Dette for å vise at også flere motivasjonsfaktorer som informantene finner utenfor arbeidsarenaen har en betydning på arbeidsarenen.

### **Stereotype menn og ledelse**

Williams (1995) skriver at selv om menn er beskrevet som arbeidere i litteratur i lang tid, finnes det svært lite som inneholder analyser med en kjønnsdimensjon. Forfatteren skriver videre at menn svært sjelden er portrettert fra kvinnedominerte yrker, og at de oftest blir presentert på en stereotyp måte hvis det skjer. I Williams (ibid.) studie, beskrives det hvorfor - og hvordan - menn så lett avanserer til lederstillinger innenfor fag tradisjonelt betegnet som kvinnefag. Forfatteren (ibid.) skriver at menn i kvinneyrker befinner seg i en usynlig “glassheis” der opp - knappen er det eneste mulige valget. Med dette menes at menn lettere enn kvinner har muligheten til å bevege seg oppover i yrkeshierarkiet. Samtidig må de stå i mot et press for å kunne bli i de “nederste etasjene”. Dette kan settes i sammenheng med Williams (ibid.) beskrivelse av sosialt arbeid som et fag som ikke er maskulint nok. Det at en mann arbeider som utøver i faget, vil dermed ifølge Williams (ibid.) føre til at hans maskulinitet blir truet. For å kompensere for denne

truede maskuliniteten, finnes det ifølge Williams (ibid.) flere mulige handlingsalternativer. Et av disse er å bevege seg fra klientarbeid, og over mot administrative stillinger eller posisjoner med høyere status. På denne måten vil arbeidsoppgavene og arbeidets status «passe inn» samfunnsmessig i forhold til mannens kjønn (ibid.).

I min oppgave vil “glassheis” - fenomenet bli beskrevet i sammenheng med informantenes beskrivelser knyttet til karriere og ledelse. Dette vil bli gjort i kapittel 9. Det å ha muligheten til karriereavansement vil her bli satt i sammenheng med press knyttet til det å kunne forbli i de nevnte, “nederste etasjene”. Videre vil sosialt arbeid som et fag som ikke er maskulint nok, bli beskrevet i tilknytning til informantenes beskrivelser. Dette for å vise at omgivelsenes oppfatninger av faget mannen befinner seg innenfor, på flere måter vil påvirke ham. Jeg er her ute etter implikasjonene av denne påvirkningen for informantene. Dette vil bli gjort i kapittel 9.

## **Seksualitet og risikosituasjoner**

Lupton (i Gender, Work & Organization 2006: 13 (2) skriver om mannlige arbeideres seksuelle og erotiske fordeler knyttet til det å befinne seg innenfor et kvinnefag. Baagøe – Nielsen (i Baagøe Nielsen/ Weber 1997) skriver om noe av det samme idet ”erotisk fred”, med en tilhørende distansering, presenteres som en potensielt viktig faktor for å forhindre eventuell seksuell rivalisering med kollegaer. Denne rivaliseringen vises til som en ”sammenblanding med den arbeidsmessige innsats” (J. Lammi & K. Kauppinen – Toropainen 1993 i ibid). Disse erotiske ”fordelene” og den eventuelle ”erotiske fred” vil bli brukt i analysekapittel 8. Dette for å belyse hvordan mannens potensielle erotiske fordeler også kan oppleves belastende for ham.

R. Sommerseth (i tidsskrift for psykisk helsearbeid 2008: nr 01) benevner det kjønnsspesifikke ved sosialt arbeid som et ikke – tema. Med dette menes at kjønn ikke har blitt tatt med i en større faglig sammenheng før inntil nylig. Sommerseths (ibid.) studie vil bli brukt i denne oppgaven. Denne omhandler kjønn og risikosituasjoner i psykisk helsearbeid. Her kommer det frem at flere av hennes mannlige informanter føler at det stilles spesifikke forventninger til dem, på grunn av deres kjønn. I kraft av sitt kjønn, føler disse mennene ifølge Sommerseth (ibid.) at de skal kunne



tåle “alt”, eller i det minste det omgivelsene forventer at de skal kunne tåle, i tilknytning til visse arbeidsmessige risikosituasjoner.

I min oppgave vil informantens beskrivelser av det å bli «puttet inn» i spesielle situasjoner på grunn av deres kjønn, bli beskrevet. Her vil informantens opplevelser av omgivelsenes forventninger til dem, i kraft av deres fysisk overlegne kjønn, bli belyst. Dette vil bli gjort i kapittel 8.

## 2. 5 To av sosialt arbeids kjønnete sider

Sosialt arbeid er et fag der yrkesutøveren kan inneha mange forskjellige roller. Flere av disse rollene henger ikke tydelig sammen med kvinnelig, ”naturlig” omsorgsarbeid, slik det vil bli beskrevet i dette kapittelet. Sosialt arbeid blir likevel definert som et tradisjonelt ”kvinnefag”<sup>12</sup>. Dette henger sammen med min beskrivelse av sosialt arbeid i oppgavens innledning. Her ble en stor andel kvinnelige arbeidstakere, en ”naturlig omsorgsdimensjon”, lav lønn og lav status både generelt og vitenskapelig, satt opp som innvirkende faktorer på denne definisjonen. Videre har sosialt arbeid tradisjonelt blitt betegnet som en ”semiprofesjon” (A. Etzioni 1969). Dette begrepet betyr ”halv profesjon” og har flere av de overnevnte kjennetegn knyttet til seg. Semiprofesjoner er et begrep som er på vei ut av forskningsvokabularet<sup>13</sup>, og jeg vil derfor ikke gå nærmere inn på det her. Grunnen for å nevne det, grunngis med at sosialt arbeid er et av de fag som tradisjonelt har blitt benevnt som en halvprofesjon når profesjonshierarkiene skulle settes i system. Slik jeg ser det, kan dette være en av grunnene til at sosialt arbeid strever med sin status på flere arenaer også i dag.

### **Feministisk sosialt arbeid**

Det er feministiske teorier som har lagt grunnlaget for at de kjønnete aspektene ved sosialt arbeid som fag stadig har blitt tydeligere. Feministisk teori i sosialt arbeid som akademisk fag startet

---

<sup>12</sup> Se for eksempel D. Kravetz i Social Work 1976: 21(6); K. Lyons/ I. Taylor i R. Lovelock, K. Lyons og J. Powell 2004

<sup>13</sup> I følge professor i sosialt arbeid, Irene Levin. Referanse hentet fra uformell samtale ved Høgskolen i Oslo 2008.

tidlig på 1970 – tallet.

L. Dominelli (i M. Davies 2008) definerer feministisk sosialt arbeid som

A form of social work practice which takes gendered inequality and its elimination as the starting point for working with women (...) it also seeks to ensure that feminist insights are used to improve the well – being of children and men (Dominelli i M. Davies 2008: 111).

Levin (2004) skriver at Norge ligger etter, både på Skandinavisk - og verdensbasis, i forhold til forskning på feministisk sosialt arbeid<sup>14</sup>. Forfatteren skriver at analyser av kjønnsdimensjonen i sosialt arbeid er et forsømt område, der fagforståelsen fremdeles oppfattes som kjønnsnøytral. Levin (ibid.) bemerker at faget muligens vil miste mer status hvis denne skjulte kjønnsdimensjonen tas med som en integrert del av sosialt arbeids kunnskapsbase.

Et feministisk bidrag til menn som kjønnede arbeidere i sosialt arbeid, finnes i N. Thompson og J. Bates beskrivelser av menn, maskulinitet og sosialt arbeid (i C. Gruber og H. Stefanov 2002). Som i en del annen litteratur som omhandler mannlige sosialarbeidere, er det to perspektiver som her er gjennomgående. Disse mener begge å vise hvordan mannen blir mistenkeliggjort; enten som karrierejeger eller hans frykt for ikke å være mann nok (ibid). Forfatterne skriver at den mannlige sosialarbeideren, i tillegg til de to nevnte perspektivene, også vil stå i fare for å bli mistenkeliggjort som en seksuell overgriper. Han kan med andre ord bli mistenkt for å utnytte sin stilling for å kunne utnytte barn seksuelt, i kraft av sitt kjønn. I denne delen av artikkelen stilles det spørsmål med om menn kan fungere som genuine omsorgsgivere. Dette innbefatter at mannlige sosialarbeidere må vise at de har egenskapene som handler om å forstå et annet menneskes perspektiv, kunne vise empati, og vise forståelse for klientens opplevelser og følelser (ibid). I oppgaven vil den overnevnte betraktningen Thompson og Bates (ibid.) gjør omkring mannlige sosialarbeidere bli brukt for å belyse en del av mitt empiriske materiale, fordi det er funksjonelt som et særlig problematiserende eksempel. Den mannlige sosialarbeiderens kjønn blir her belyst på en tydelig måte, opp mot arbeidet han skal inneha. Ved å ta bruk av teori hentet fra dette feltet, håper jeg å kunne synliggjøre noen nye kjønnete aspekter ved faget, samtidig som

---

<sup>14</sup> Se Levin (2004) for skandinaviske eksempler.

dilemmaer knyttet til disse også kan komme til syne. Dette vil bli gjort i kapittel 5.

## **Omsorg**

B. Pease og P. Camilleri (2001) skriver at omsorgsarbeid er linket til en tradisjonell forståelse av feminitet. Denne forståelsen ble knyttet til kvinnelig omsorgsarbeid idet kapitalismen som system gjorde sitt inntog og skapte et tydelig skille mellom privat og offentlig liv. Dette skillet er i følge J. Solheim (2007) kjønnet på en spesifikk måte fordi familie i dens privatsfære ble oppsatt som en antitese til kapitalismen som utviklingsprosjekt. Det private omsorgsarbeidet var en nødvendig faktor i dette prosjektet, og kvinnen ble innehaver av rollen som den naturlige omsorgsgiver. Ved at rollen ble naturalisert, ble dens trekk gitt kvinnen som essensielle deler av hennes identitet (ibid).

Aspektene knyttet til den tradisjonelle forståelsen av privat feminitet og omsorgsarbeid, har blitt videreført til sosialarbeideryrket ifølge Levin (2004). De kvinnelige aspektene ved sosialfagene har slik ifølge forfatteren blitt flyttet fra det private til det offentlige rom. Dermed har også oppgavene sosialarbeideren utfører, blitt satt i sammenheng med arbeid som historisk sett har tilfalt kvinner (V. Erichsen 2002 i ibid). Slik blir det vanskelig å komme utenom ”det naturlige” likhetstegnet som er satt mellom feminitet og relasjonelt arbeid. Som en følge av dette, kan begrepet omsorg vanskelig ses som et nøytralt begrep. Heller kan det oppfattes som et begrep som er gjennomsyret av ”kvinnelighet”, på samme måte som for eksempel ordet nærhet (Holter/Aarseth 1993). Innenfor rammene for dagens arbeidsliv henger denne begrepsbruken igjen, og angis i noen tilfeller som en særegen kompetanseform; noe kvinner er naturlige innehavere av, samt mestrer bedre enn menn. Kvinner er med dette synet ”trent i og er i besittelse av den relasjonelle kompetansen som kreves” (K. Fossetøl m.fl. 2004 i Solbrække 2005: 221).

H. Annfelt (1997) skriver at sosialt arbeids fagkunnskap må og skal romme praksiskunnskap med en omsorgsdimensjon. Dette grunngis med at sosialarbeideren skal kunne forholde seg til klientens virkelighetsoppfattelse. Omsorgsdimensjonen gjør ifølge Annfelt (ibid.) dermed verdier til en viktig side ved sosialt arbeids teori og praksis (Annfelt i E. Marthinsen/ K. Ekberg 1997).

Et av argumentene for å belyse den mannlige kjønnsdimensjonen i sosialt arbeid, henger sammen med likestillingspolitikk. Baagøe Nielsen (1997) skriver at menns deltakelse i omsorgsarbeid er en sentral måte å fremme likestilling på, ved at det da skapes rom for andre definisjoner av maskuliniteter enn den hegemoniske. Pease og Camilleri (2001) skriver i denne sammenheng om viktigheten av at beskrivelser av menn i kvinneyrker blir belyst. Dette for å kunne rekonstruere omsorgsarbeid som arbeid tilhørende kvinner som en særegen kompetanseform. Kanskje kan man i lengden overføre det M. Nordberg (i Johansson/ Kuosmanen 2003) kaller ”1900 – tallets kvinnelige stereotypi” til også å gjelde menn. Med andre ord, at også menn kan anses å ha en essensielt omsorgsgivende natur (Nordberg i Johansson/ Kuosmanen 2003: 91). Dette vil i tilfelle kunne fungere som en moteffekt av det som ofte beskrives som menns distansering fra omsorg og omsorgsarbeid (Johansson/ Kuosmanen 2003; Lupton (i Gender, Work & Organization 2006: 13 (2).

I min oppgave vil omsorgsaspektet ved sosialt arbeid bli belyst ved mine informaners beskrivelser av sitt arbeid. Dette vil spesielt bli gjort i kapittelet som omhandler informantenes relasjonelle klientarbeid (kapittel 5). Jeg kommer i dette kapittelet til å plassere andre begreper, som for eksempel empati og forståelse, inn under omsorgdimensjonen. Dette fordi jeg i denne sammenheng velger å ikke oppfatte begrepene som uavhengige av hverandre, men heller som gjensidig beskrivende på flere måter. Det å analysere informantenes beskrivelser blant annet ved hjelp av et omsorgsperspektiv, er viktig for å nyansere bildet av menn som ikke naturlig omsorgsgivende mennesker. Slik kan forhåpentligvis også den mannlige sosialarbeideren plasseres innenfor et felt, som tradisjonelt har vært knyttet til en naturlig del av den kvinnelige identitet.

I analysekapittel 5, vil et nåtidig eksempel knyttet til mannlige omsorgskompetanse bli trukket frem. Dette eksemplet finner jeg i Sagatuns (2008) avhandling. Denne avhandlingen handler om miljøterapeutisk arbeid med ungdom og foreldre i sosialt arbeid. Sagatun (2008) tar utgangspunkt i sosialkonstruktivistisk teori, der det uttalte målet er å løse opp kjønnskategorier som ofte blir presentert som dikotomiske. Poenget med å trekke frem hennes avhandling (ibid.) i denne oppgaven, handler om at den, slik jeg ser det, er et illustrerende eksempel på at et ønske om oppløsning av kjønnskategorier kan ende opp som en videreføring av dem. Poenget er å

synliggjøre at ”kvinnelig” arbeid fremdeles ofte blir fremstilt som noe menn ikke kan ta en naturlig del i. Ved en slik fremstilling, vil veien frem mot å også kunne beskrive menn som essensielt omsorgsgivende av natur vanskelig (Nordberg i Johansson/Kuosmanen 2003: 91).

## **Oppsummering av oppgavens teoretiske perspektiver**

Jeg har i denne oppgavedelen beskrevet de teoretiske perspektivene jeg vil bruke for å belyse min problemstilling. Perspektivene tilbyr forskjellige innfallsvinkler når det kommer til å forstå mannens motivasjon for å entre og forbli i faget sosialt arbeid. Ved å bruke forskjellige teorier, samt sette noen av dem opp mot hverandre under samme tema når det empiriske materialet skal analyseres, kan forskjellige sider ved dette materialet bli synlig. I oppgavens analysedeler vil de overnevnte, valgte perspektivene bli brukt på denne måten.

I analysedelene vil følgende teorideler bli brukt opp mot det empiriske materialet: teori knyttet til motivasjon, ”doing gender” - perspektivet, Connells (2005) teori om hegemoniske og forhandlende maskulinitetsformer, begrepene mannlighet og umannlighet og begrepet homososialitet. Videre vil teorier knyttet til menns kjønnete fordeler og ulemper, sosialt arbeid som et fag som ikke maskulint nok og menn i kvinneyrker sett som ”nye” eller ”utradisjonelle” bli brukt. Innbakt i det siste punktet, vil det også tas med en teori som handler om at disse ”nye” mennene oppfattes som utradisjonelle også når det kommer til ansvarsfølelse knyttet til hjem og familie. Et analysekapittel vil bruke teori knyttet til den sosiale kontroll og de sosiale forventninger som ligger knyttet til mannens karrierevalg.

Videre vil mannens tydelige kjønn bli beskrevet gjennom teori knyttet til menns seksuelle fordeler på kvinnelig dominerte arbeidsplasser. Et underkapittel vil også handle om et perspektiv som tilsier at menn blir satt under press på grunn av spesifikke, kjønnete forventninger fra omgivelsene. Dette handler om mannen som fysisk sterkere enn sine kvinnelige kollegaer. Videre vil Williams (1995) teori om ”glassheisen” menn kan bruke på sin karrierevei, bli beskrevet. Teori hentet fra feministisk sosialt arbeid og sosialt arbeid som et kjønnnet fag, samt teori i forhold til omsorgsaspektet som ligger innbakt i faget, vil også bli brukt i analysekapitlene.

### **3. Metodiske valg**

Jeg skal i dette kapittelet redegjøre for det empiriske grunnlaget for oppgaven. Videre skal jeg vise hvilke metodiske valg som er foretatt i oppgaveprosessen. Disse valgene er tatt med bakgrunn i hva jeg ønsker å formidle. Metode betyr opprinnelig ”veien til målet” (S. Kvale 1997), der mitt fokus er noen av de motivasjonsfaktorer mannlige sosialarbeidere bruker i sin start og forblivelse på noen kvinnedominerte felt i sosialt arbeid.

I dette kapittelet vil jeg kort gi en presentasjon av kvalitativ metode. Videre vil jeg skrive noe om min personlige for forståelse innenfor feltet, for så å skrive noe om det kvalitative forskningsintervju som metode. Deretter vil jeg gjennomgå materiale og utvalg, kriterier og rekruttering og skrive noe om hva som kjennetegner mine informanter. Videre skal jeg skrive om gjennomføringen av intervjuene. Til sist i dette kapittelet vil jeg skrive om noen analysevalg, samt forskningsetiske spørsmål som er nødvendige i kvalitative studier. Denne siste delen vil også ta opp noen aspekter som kan knyttes spesielt til det å bedrive forskning med et kjønnsperspektiv.

#### **3.1 Kvalitativ metode**

Kampen om makten til å definere og produsere kunnskap, foregår kontinuerlig mellom ulike fagmiljøer. Et av de dominerende perspektivene i denne kampen har vært det positivistiske perspektivet. Positivistisk betyr “sikker”, der målet er objektiv og generaliserbar kunnskap. Dette perspektivet har ifølge K. Widerberg og K. Bolstad (2001) nedfelt seg til tradisjoner innen samfunnsvitenskapen, og kommet til å dominere den kvantitative empiriske forskningen i så stor utstrekning at det har blitt satt likhetstegn mellom dem. Innen de humanistiske disiplinene dominerer derimot ikke det positivistiske perspektivet i samme grad. Her har det i stedet blitt lagt vekt på tolkningens betydning. Tolkningens lære (hermeneutikk) baseres på at mening skapes, vises og bare kan forstås i en sammenheng. Delene er avhengig av denne sammenhengen, eller helheten, og baseres alltid på en eller annen form for forståelse. En forutsetning for den type kunnskap jeg ønsker å skape i min studie, handler om at mennesket forstås som helt unikt fra alt annet liv på jorden. Denne typen forskning kalles kvalitativ, og kan ses på som et brudd med den

positivistiske tradisjonen. Denne forskningen har som formål å klargjøre og tolke et fenomens egenskap (er), mens kvantitativ forskning på sin side handler om å fastslå mengden av det samme (Widerberg/ Bolstad 2001).

Sosialt arbeids egen forskning har ifølge C. K. Riessman (1994) vært preget av en definert, kvantitativ modell for forskning. Dette setter Riessman (ibid.) i sammenheng med sosialt arbeids mål om å få en høyere, vitenskapelig status. Videre skriver forfatteren at kvinnelige sosialarbeidere ofte har brukt kvantitative presentasjonsmåter i forsøk på å bli tatt på alvor i vitenskapelige henseender. Forskning på menneskelig erfaring og mening er ifølge Riessman (ibid.) sett som feminint eller “mykt” i mannsdominerte miljøer. Det er nettopp en slik type menneskelig erfaring jeg ønsker å belyse i min studie. Disse erfaringene og meningene skal hentes fra mannlige sosialarbeidere. Dette valget er tatt nettopp for å imøtekomme den nevnte kritikken som handler om at forskning på menneskelig erfaring ses som “feminint”. Ved å bruke kvalitativ metode når min forskning på mannlige sosialarbeidere finner sted, ønsker jeg å bidra i arbeidet med å gjøre kvalitativ metode til en like viktig del av vitenskapelig forskning i sosialt arbeid som kvantitativ sådan.

### **Personlig forforståelse av feltet**

Problemstillingen min berører en personlig forforståelse i forhold til feltet jeg undersøker. Jeg ser det derfor som både viktig og riktig å ta med i betraktningen hvilke oppfatninger og underforståtte meninger jeg som forsker, mann og sosialarbeider har i forhold til feltet jeg skal undersøke. Jeg har etter hvert noen års arbeidserfaring som kan settes i sammenheng med det feltet jeg er ute etter å belyse. Jeg er også mann av kjønn, og fungerer i denne studien som mannlig forsker. Jeg ser det derfor som viktig at min egen “bagasje” blir skannet. Gjør jeg ikke dette, kan min forforståelse blokkere for kunnskapen som kommer til syne, for eksempel i innsamlingen av empiri. Ved å synliggjøre min forforståelse, tar jeg også hensyn til at jeg som forsker er en del av det samfunnet jeg forsker på, og påvirker dette. Med et slikt ståsted, ser jeg det dermed ikke som om jeg som forsker befinner meg utenfor et objektivt forskningsfelt, men at jeg har en aktiv rolle i skapelsen av det.

Min aktive rolle som medskaper av forskningsfeltet har noen viktige implikasjoner knyttet til seg. For eksempel handlet noen av intervju spørsmålene mine om omsorg, og det å hjelpe andre mennesker. Dette er temaer som ofte blir oppfattet som feminint konnotert, og jeg tenker også at dette blir oppfattet som temaer menn har vanskeligere å prate om. Jeg gikk inn i denne prosessen med det mål for øye å få mine informanter til å ytre sin mening omkring noen av disse temaene. Responsen i forhold til dette var forskjellig fra informant til informant. Mens noen virket som at de hadde lett for å prate om for eksempel følelser knyttet til det å ha en hjelpefunksjon, hadde andre større vanskeligheter når det kom til slike beskrivelser. Dette kan man blant annet knytte til en intervjusituasjon der en mann intervjuer en mann om det å være mann, men også til kulturelle forestillinger om hva det å være mann skal bestå i. Med andre ord, hva som er allment akseptert.

Et annet eksempel på at jeg gikk inn i arbeidet med det empiriske materialet med en forforståelse i forhold til informantenes opplevelser, handler om tidligere studier av menn i kvinneyrker. Disse har ofte vektlagt menns kjønnete fordeler, med andre ord deres yrkesmessige fortrinn i kraft av at de er menn. Med dette aspektet kan beskrivelser av menn lett trekkes opp mot overliggende mekanismer, som for eksempel tilbyr menn karrieremessige fortrinn foran kvinner i kraft av deres kjønn. Jeg gikk inn i dette forskningsprosjektet med en innfallsvinkel som omhandlet at disse fordelene kanskje ikke alltid opplevdes slik for de aktuelle informantene.

### **Kvalitative forskningsintervju**

Det kvalitative forskningsintervju handler om å benytte samtalen for å få andres opplysninger, forståelser, tolkning av fenomenet som blir samtalen rundt, samt fortellinger om et gitt tema. "Et intervju er bokstavelig talt et inter- view, en utveksling av synspunkter mellom to personer som samtaler om et tema av felles interesse" (Kvale 1997: 28).

Den type kunnskap jeg er på jakt etter, handler om mannlige sosialarbeideres motivasjonsfaktorer for å starte og forbli innenfor forskjellige felt i sosialt arbeid. For å få tak i denne kunnskapen, var det logisk å bruke det kvalitative forskningsintervju som metode. Her valgte jeg å bruke en form for intervju som kalles utforskende. Med dette menes at intervjuets form er noe «løs i strukturen», der ny informasjon kan søkes ved at jeg som intervjuer følger opp informantenes svar med



eventuelle nye spørsmål (Kvale 1997). Ved å holde et visst fokus på noen forhåndsbestemte temaer, kunne ny kunnskap om informantenes motivasjonsfaktorer knyttet til sin start og forblivelse på forskjellige felt i sosialt arbeid komme til syne. Den form for kunnskap jeg var på jakt etter, har en annen dybde knyttet til seg enn kvantitativ sådan. Jeg var interessert i informantenes individuelle, dyptgående beskrivelser av sin start og forblivelse innenfor sine respektive fagfelt. Denne informasjonen får man vanskelig tak i ved å utelukkende bruke kvantitativ metodikk. Dette er grunngivningen for at kvalitative forskningsintervjuer ble brukt i innsamlingen av oppgavens empiri.

Intervjuene ble gjennomført med bakgrunn i en intervjuguide, der jeg forsøkte å ha med dimensjoner som handlet om bevisste forhold knyttet til så vel kunnskapstilegnelsen som interaksjonen i intervjusituasjonene (Kvale 1997). Intervjuguiden fungerte som en rettesnor, slik at jeg kunne holde fokus på de temaene jeg hadde valgt ut som mest relevante i forkant av intervjusituasjonen. Jeg kategoriserte på forhånd guiden innenfor temaene, og plasserte spørsmål under hver av disse. Jeg valgte å ikke følge listen kronologisk slik jeg hadde skrevet den, med den begrunnelse at flere temaer ble belyst av informantene på forskjellige måter, til forskjellig tid. Med andre ord gav det å åpne opp for informantenes “utskeielser” meg muligheten til å få tak i mer informasjon innenfor hver kategori. Slik knyttet jeg intervjuguiden til det jeg ønsket å belyse ut fra min problemstilling. Kategoriene inkluderer informantens syn på sitt fag, hans beskrivelser av sitt arbeidsmiljø, klienter og klientrelasjoner, hans motivasjon for å bli innenfor sitt spesifikke fagfelt og informantens tanker om seg selv som mannlig sosialarbeider<sup>15</sup>.

### 3.2 Materiale og utvalg

Det empiriske materialet i denne oppgaven består av kvalitative forskningsintervjuer med 7 heterofile menn i alderen 26 til 57 år. Alle mennene er utdannet som sosialarbeidere fra forskjellige læringsinstitusjoner i Norge.

---

<sup>15</sup> Se vedlegg 2.

## Kriterier og rekruttering

Det var min problemstilling som fungerte som et utgangspunkt når informantene skulle velges. Jeg hadde i forkant bestemt meg for at jeg utelukkende ønsket å intervju sosialarbeidere. Dette på tross av at sosialarbeidere ofte blir kategorisert i samme sekk som vernepleiere og barnevernspedagoger, under fellesbetegnelsen helse – og sosialarbeidere. Denne avgrensningen hadde et praktisk aspekt knyttet til seg, idet det ikke er mulig å gjennomføre en kvalitativ studie innenfor de rammer gitt av min læringsinstitusjon med et ubegrenset antall informanter. Ved å snevre inn målgruppen, ble oppgaven praktisk mulig å gjennomføre.

Videre ønsket jeg å få tak i beskrivelser som var grunnet på spesifikk, sosialfaglig tenkning. Dette for å kunne bidra med forskningsmateriale som kan plassere sosialt arbeid “på kartet” som et eget fag, noe det er knyttet store utfordringer til slik faget blir oppfattet i dag. Jeg var ute etter spesifikke, mannlige beskrivelser av sin jobb innenfor sosialt arbeid, hvori kjønnsutvalget dermed gav seg selv.

Jeg ønsket også å bruke informanter som arbeidet innenfor felt i sosialt arbeid der den kvinnelige andelen av de ansatte var dominerende. Dette for å tydeliggjøre at det var menns beskrivelser av sitt arbeid innenfor felt som var kvinnedominert i sosialt arbeid som var hovedfokus. De fleste av mine informanter befinner seg innenfor felt der de arbeider som enslig, eller som en av få menn blant kvinnelige kollegaer. Slik tenkte jeg at informantenes «kjønnete» beskrivelser av blant annet yrkeshverdagen ville bli tydeligere, enn hvis det for eksempel befant seg flere menn enn kvinner på deres forskjellige felt.

Feltene informantene er hentet innenfor, varierer en del. Et av kriteriene som var satt opp på forhånd, handlet om at jeg var ute etter informanter som hadde erfaring med tett klientarbeid. Dette ble spesielt valgt for å kunne synliggjøre den oppgavedelen som handler om menns motivasjonsfaktorer knyttet til arbeid med relasjonelle aspekter.

Jeg oppga også som kriterium at informantene måtte befinne seg i jobb innenfor sosialt arbeid når intervjuet fant sted. Dette fordi jeg ønsket å få tak i dagsaktuelle beskrivelser av deres

yrkeshverdag, med de aspekter som er knyttet til dette.

Jeg var spesifikt ute etter informanter som var heterofile, med den grunngivning at det ofte er homofile eller på andre måter “marginaliserte” mannsgupper som blir fremstilt som eksempler på menn som bryter med den tradisjonelle maskulinitetsforståelse. Selv om menn i kvinneyrker i studier ofte blir omtalt som “nye” eller “utradisjonelle” maskuliniteter, er det mange av de samme undersøkelseskriteriene som fører til disse resultatene. Ved at det ofte tas utgangspunkt i den tradisjonelle oppfatningen om hva maskulinitet består i, for så å skille ut for eksempel kategorien “utradisjonell maskulinitet” kan denne gruppen lett bli stemplet som et avvik fra normen. Dette til forskjell fra at denne gruppen kan tilby en nyansering og et tillegg til den eksisterende norm. Jeg ønsket med dette som utgangspunkt å vektlegge mangfoldet innad i den enkelte informant, samt generelt for denne gruppen menn. Dette som et forsøk på å belyse noen aspekter som ikke har blitt tydeliggjort i stor nok grad i tidligere forskning, slik jeg ser det.

### **Informantene**

De syv mannlige sosialarbeiderne i denne studien har følgende pseudonymer: Erik, Bjørn, Gaute, Jan, Morten, Stian og Lars. Alle jobber innenfor felt i sosialt arbeid, og de er alle utdannete sosialarbeidere fra norske læringsinstitusjoner. Informantene arbeider innenfor forskjellige felt, og har forskjellige ansvarsområder knyttet til seg. To av informantene arbeider på sosialkontor, tre av dem arbeider på forskjellige måter som konsulenter i forhold til ungdom og ungdomsproblemattikk, en arbeider oppsøkende i forhold til ungdom, og en fungerer som leder innenfor ungdomsarbeid. Jeg spesifiserer ikke feltene deres videre her, fordi dette kan medføre at informantens anonymitet blir vanskelig å holde fast ved.

### **3.3 Intervjugjennomføring**

Jeg hadde i forkant av denne studien lite erfaring som intervjuer. Jeg brukte en del tid på å tilrettelegge intervjuene, i forkant av de faktiske situasjonene. Det var en interessant erfaring å legge merke til hvordan samtlige intervjuer raskt fikk preg av samtale, heller enn en mer statisk spørsmål – svar – spørsmål, variant. Det fungerte fint å komme i “modus” med informantene ved

at det ble satt av tid i forkant av intervjuene til å snakke mer om løst og fast i forhold til informantenes jobb, og mitt egen studie. Da jeg følte at “innledningen” hadde hatt sin funksjon, spurte jeg informantene om vi kunne starte. Jeg satte så på båndopptakeren, som ble brukt til å ta opp alle intervjuene jeg foretok. Intervjuene varte mellom 1 og 1 ½ time. Tidsbruk, så vel som bruk av båndopptaker, hadde informantene samtykket til på forhånd. Innenfor denne tidsrammen, ble de fleste temaer knyttet til intervjuguiden tatt opp. Disse ble, som før skrevet, tatt opp i forskjellig rekkefølge fra gang til gang, avhengig av hvilke temaer informantene la særlig vekt på og viste entusiasme i forhold til. Jeg startet alle intervjuene med et spørsmål som omhandlet tiden før informanten valgte å starte på sosialarbeiderutdannelsen. Dette fordi det var et åpent spørsmål, som gav informantene muligheten til å tenke tilbake på hendelser og lignende som kanskje ikke hadde blitt tatt opp på en stund. Dette la også, slik jeg så det, et nyttig grunnlag når her og nå – situasjoner i forhold til informanten senere skulle belyses.

Jeg opplyste alle informantene om at de kunne ta del i min forskningsprosess et stykke på veien. Dette handlet om at den enkelte informant kunne få tilsendt de intervjudelene jeg planla å bruke i oppgaven. Grunnngivningen her handler om at informantene da ville få en mulighet til å korrigere min tolkning av deres utsagn. Jeg foreslo da for informantene at jeg kunne sende “deres” utsagnsdeler til dem, for at de kunne presisere hva de mente med disse, i forkant av analysearbeidet. En informant benyttet seg av dette. Jeg spurte også alle informantene om jeg kunne ta kontakt i etterkant av intervjuet, hvis det skulle bli nødvendig for oppgaven. Dette sa alle seg positive i forhold til. Alle informantene hadde også, i forkant av intervjuene, blitt tilsendt samtykke – og informasjonsskjema, og sendt disse tilbake i underskrevet stand. Alle intervjuene ble foretatt på informantenes arbeidsplasser, bortsett fra ett, som ble foretatt på mitt kontor.

Jeg foretok transkriberingen av intervjuene da jeg hadde gjennomført alle sammen. Dette fordi jeg ønsket å konsentrere meg om intervjusituasjonene i første omgang. Ved å vente med transkriberingen til etter at alle intervjuene var gjennomført, fikk jeg også muligheten til å legge den innsamlete empirien til side en stund, for så å ta den frem igjen senere. Noen nye tanker i forhold til materialet dukket på denne måten opp. Jeg plasserte kontinuerlig de transkriberte intervjudelene inn under på forhånd oppsatte, forskjellige temadeler. Slik ble empirien systematisert fortløpende, mens transkriberingen pågikk. Dette var en tidkrevende prosess,

samtidig som mange nye og nyttige innfallsvinkler kom ut av dette arbeidet.

### 3.4 Analyse

Analysedelen av denne oppgaven har blitt til ved at det empiriske materialet og den teoretiske delen har blitt koblet sammen underveis i skriveprosessen. Valget av teorier er gjort på grunnlag av at jeg ser disse som de mest nyttige ut fra to aspekter. For det første å bruke teorier som på mange måter er de gjeldende innenfor dagens samfunn når det gjelder forskning på sosialt arbeid, kjønns- og mannsforskning, feministisk sosialt arbeid, samt forskning knyttet til menn i kvinneyrker, både på generelt og spesifikt grunnlag i forhold til mannlige sosialarbeidere. Samtidig valgte jeg også teorier som på en logisk måte kunne settes i sammenheng med mitt empiriske materiale. Disse to aspektene kunne knyttes sammen uten videre problemer. Jeg foretok så intervjuene, transkriberte, og startet en analyse idet jeg følte at de mest relevante teorier var på plass og når jeg hadde oversikten over det empiriske materialet. Jeg hadde muligheten åpen for at de fleste temaene som kom opp i intervjusammenheng, kunne være relevante å bruke også i analysedelen.

Jeg har tatt noen grep når informantens utsagn blir brukt i oppgaven. Dette for å gjøre dem så lett forståelige for leseren som mulig, slik jeg tolker dem. Dette har for det meste blitt gjort i forhold til bruk av komma og tegn etter avsluttede setninger i informantens utsagn. Jeg har bare mulighet til å fremstille informantens beskrivelser av sin virkelighet slik jeg tolker dem. Dette er likevel forsøkt gjort på en måte som er så virkelighetsnær som mulig og der informanten blir presentert på en respektfull måte. Jeg har etter flere gjennomganger av det empiriske materialet kommet frem til seks analysedeler som vil bli presentert i denne oppgaven. Disse delene beskriver på forskjellige måter hvilke motivasjonsfaktorer informantene bruker i sin start og forblivelse på sine fagfelt i sosialt arbeid.

### 3.5 Generalisering

Generalisering fra et kvalitativt materiale oppfattes ofte som problematisk. Spørsmålet man kan stille vil da bli følgende: hvor mange informanter må være med i en studie for at resultatet skal

kunne bli generaliserbart (Kvale 1997)? Med dette som bakteppe ser jeg det som logisk at man skal kunne trekke slutninger på noen nivåer ut fra en oppgave hvis empiriske materiale baseres på syv informanter (og i teorien også med et mindre antall enn dette). På noen punkter var informantene samkjørte, på andre sto de langt fra hverandre. Jeg har i denne oppgaven forsøkt å belyse både de sidene der informantene var svært enige på mange punkter, men også noen punkter der informantene sto et stykke fra hverandre. Dette for å ikke generalisere “bare for generaliseringens skyld”. Leter man etter resultater i et materiale der man vet hvordan svaret vil bli, vil også ofte dette svaret gi seg selv. Det fremsto derfor som viktig for meg å gi rom for individuelle utsagn, som kunne nyansere bildet som ble skapt i hvert analysekapittel.

### 3.6 Forskningsetiske utfordringer

Kvale (1997) ser kontinuerlig refleksjon omkring etiske avgjørelser som nødvendig gjennom hele den kvalitative forskningsprosessen. Disse etiske implikasjonene bør forskeren i følge Kvale (ibid.) ha kjennskap til i forkant av en gitt undersøkelse. Da kan han lettere ta reflekterte avgjørelser allerede på planleggingsstadiet, samt være oppmerksom på etiske dilemmaer som kan dukke opp i løpet av studien. Slike etiske regler og teorier kan sjelden gi konkrete svar på hvilke normative valg som skal foretas i et forskningsprosjekt, men kan fungere som tekster eller retningslinjer som krever tolkning (ibid.).

Det er ifølge Kvale (1997) viktig å utvide horisonten til noe mer enn kunnskapen som vil bli produsert i et forskningsarbeid. Konsekvensene for meg vil handle om hvordan jeg fremstiller menn innenfor et felt i sosialt arbeid der flertallet er kvinner, og hvordan jeg setter fokus på en gruppe som i liten grad har blitt omtalt spesifikt i denne sammenhengen. Et av de etiske poengene her, er å ta det menneskelige aspektet i betraktning. Slik kan man unngå å betrakte de intervjuede som passive marionetter i den empiriske undersøkelsen.

I forbindelse med at dette er et kvalitativt forskningsprosjekt, er det særlig viktig at informantenes konfidensialitet og anonymitet sikres, slik at deres rett til privatliv sikres. Det er også nødvendig å ta i betraktning hvilke mulige konsekvenser studien kan ha for intervjupersonene. En annen etisk

side gjelder informert samtykke<sup>16</sup>. Dette innebærer at intervjupersonene informeres om undersøkelsens hovedmål og hovedpunktene i prosjektplanen, og om fordeler og ulemper med å delta i forskningsprosjektet. Informert samtykke betyr også at intervjupersonen blir forklart sin frivillige deltakelse i undersøkelsen, og at han kan trekke seg når som helst. Dette er ifølge Kvale (1997) viktig for å forhindre tvang. Jeg har som forsker her et ansvar for at informasjon blir gitt til mine deltakere på en tydelig måte, slik at misforståelser blir unngått.

Eventuelle konsekvenser av undersøkelsen er det også relevant å nevne for informantene. En konsekvens av min undersøkelse kan bli at mine funn blir gjort til stereotypier. Dette handler om at det fra før finnes lite empiri på området, samt at en del av de beskrivelser som finnes, ofte blir presentert på en stereotyp måte. Slike stereotypier kan ramme menn på alle områder innenfor sosialt arbeid, og spesielt deltakerne som er brukt i min undersøkelse. Med tanke på at antall deltakere vil være begrenset i min kvalitative undersøkelse, er derfor konfidensialitet spesielt viktig.

Når det gjelder transkribering, som handler om å klargjøre et materiale for analyse, gjelder det samme vernet om informantens anonymitet. Kvale (1997) vektlegger en vesentlig side ved denne saken, noe jeg har tatt i betraktning her. Kvale (ibid.) spør hva det vil si å foreta en lojal, skriftlig transkripsjon av intervjupersonens muntlige uttalelser? Slik jeg forstår en "lojal, skriftlig transkripsjon", betyr dette at det som forsker er viktig å være seg bevisst at muntlig tale og skriftlig tekst vil gi forskjellige versjoner av samme historie, fordi vekten legges på forskjellige steder. Kanskje kan en måte å oversette så nær den intervjuedes versjon som mulig, være å sette opp tydelige prosedyrer som gir retningslinjer for hvordan transkriberingen skal finne sted (ibid.). Med tanke på at transkriberingen skal være lojal, kan det i denne sammenheng bety at de menneskelige aspektene kontinuerlig tas i betraktning, samtidig som den skriftlige teksten blir oversatt til nytte for forskning. Under dette punktet skriver Kvale (ibid.) at det empiriske materialet som blir studert, ikke blir satt under lupen uavhengig av et menneskelig aspekt. I kvalitativ forskning blir dette perspektivet, kombinasjonen av vitenskapelig kunnskapsverdi og det rent menneskelige, noe av det som gjør denne typen forskning spesiell. På samme tid er dette noe av grunnen til at de etiske sidene er mangfoldige og komplekse, sammenlignet med

---

<sup>16</sup> Se vedlegg 1.

kvantitativ forskning.

Når det gjelder analysedelen av oppgaven har det vært viktig for meg å åpne for innspill fra informantene. Dette gjelder også etter at selve intervjusituasjonene har blitt avsluttet, før mitt analysearbeid blir påbegynt. Når den kvalitative metode inneholder så mange tolkende elementer i forkant, ser jeg det ikke som en metodisk svakhet at interaksjonen mellom forsker og den informant også videreføres som et element mellom intervjusituasjonen og analysearbeidet. Grunnivningen for dette kan tilbakeføres til delen som omhandlet transkribering fra muntlig tale til tekst, der denne burde skje på en lojal måte. Ved å ta den intervjuede får ytre sin mening etter intervjusituasjonen – i forkant av analysearbeidet, kan hans personlige mening med budskapet bli tydeligere enn i ”intervjuets hete”. En etisk side ved dette omhandler at den intervjuede forstår sine uttalelser på en annen måte enn intervjueren.

Dekonstruksjon handler også om etisk praksis, ifølge J. Rhedding- Jones (2005). Dette fordi dekonstruksjon stiller leseren opp mot det som allerede er konstruert. Forfatteren skriver i sammenheng med dette at det ikke finnes fastsatte regler for hvordan dekonstruksjon skal skje, men man leser andres dekonstruksjoner og produserer så kunnskap som utvikler det allerede konstruerte. Dekonstruksjonens etikk handler ifølge Rhedding- Jones (ibid.) om at forskeren reproducerer og representerer det som allerede er der, ikke at det han representerer er den hele og fulle ekspert- sannhet (ibid). Ny, kritisk forskning produserer ifølge forfatteren materiale som kan dekonstruere før dominerende kunnskap. Et eksempel hun bruker i denne sammenheng er ny-maskuline teorier. Videre skriver Rhedding- Jones (ibid.) at kjønn har en betydning for hva forskeren leser og hva han studerer, hvem han vil arbeide med og hvilken metodologi som brukes (ibid). Dette er interessant i forhold til min oppgave, da Rhedding- Jones (ibid.) setter fingeren på noe av det jeg ønsker å formidle. Haavind (2000) setter fokus på det samme, idet hun skriver at “metoden for å studere kjønnsforskjeller er blitt formalisert - og kanonisert – på en måte som fører til ureflektert masseproduksjon av uinteressante resultater” (Haavind 2000: 10).

Jeg ønsker med det overnevnte som bakteppe, å ha et kritisk blikk på allerede eksisterende teori som blir brukt i oppgaven. Dette fordi jeg ser det som en etisk nødvendighet å ivareta fokuset på dekonstruksjon av kunnskap som har blitt “gjort til sannhet” innen et gitt emne, på samme måte



som det er en etisk fordring å ivareta hensynet til “mennesket bak vitenskapelig kunnskap”. Ved at den mannlige sosialarbeideren får rom til å uttrykke sitt syn på aspekter ved sitt arbeid, kan dette fungere som et bidrag i fagets videre utvikling. Slik kan man forsøke å unngå konservering av gamle tradisjoner i frykt for ikke å bli tatt på alvor vitenskapelig. Det å produsere – og dekonstruere – kunnskap er slik et etisk aspekt som også er nyttig å ha med i betraktningen når det metodologiske grunnlaget for oppgaven her har blitt belyst.

## **4. I kraft av sitt kjønn**

(...) så tok jeg siviljeneste i en KFUM, med sosialt arbeid og barnearbeid (...) også snakket jeg med en dame som var sosionom og fant ut via henne også at jeg ville søke. Jeg har vokst opp med at far var prest...han fungerte vel som en slags sosialarbeider...men det var vel en blanding av sosialt og politisk engasjement kombinert med at jeg var elendig...eller..kunne ikke gått inn i noe sånn teknisk, naturfaglige greier (Bjørn).

Underproblemstillingen i dette kapittelet er: "hvilke motivasjonsfaktorer bruker den mannlige sosialarbeideren i sin start på fagfeltet sosialt arbeid"? Startpunktet i denne sammenheng er satt til informantens valg om å ta sosialarbeiderutdannelsen. Jeg er i dette kapittelet ute etter informantens ytre og indre motivasjonsfaktorer knyttet til dette valget. Det viser seg at faktorene var knyttet til kontakter i familie og omgangskrets, praksiserfaringer før påbegynt utdanning og politiske aspekter.

Begrepene sosial kontroll (Jacobs 1989 i Williams m.fl. 1993) og sosiale forventninger (Williams 1995), vil bli satt opp mot noen kjønnete aspekter jeg anser som betydningsfulle i denne analysedelen. Disse aspektene handler om kjønn som en forhandlende geskjeft mellom individet og sine omgivelser, til forskjell fra kjønn betonet som individualistisk essens.

Connell (2005) har satt opp ulike maskulinitetskategorier, der den hegemoniske formen for maskulinitet er den dominerende i samfunnet. Denne formen for maskulinitet eksisterer med skarpe skiller opp mot underordnede former for maskulinitet. Et av disse skillene handler om avstandstaking fra praksis med tradisjonelle, feminine aspekter. Connells (ibid.) beskrivelse av en hegemonisk maskulinitetsform vil også bli brukt i dette kapittelet.

### **4.1 Kontakter, sosial praksis og politisk engasjement**

Bjørn er i midten av 40 årene og har jobbet som sosialarbeider i tjue år. Når jeg spør Bjørn om hans motivasjon for å søke seg til sosialarbeiderstudiet, forklarer han at:

Jeg snakket med en dame som var sosionom og fant ut via henne at jeg ville søke. Jeg har også vokst opp med at far var prest...han fungerte vel som en slags sosialarbeider.

Videre begrunner Bjørn sitt valg av utdanning med:

En blanding av sosialt og politisk engasjement kombinert med at jeg var elendig...eller..kunne ikke gått inn i noe sånn teknisk, naturfaglige greier.

Avtjeningen av siviltjenesten var også en av de faktorene Bjørn nevner som motivasjonsfaktorer for å søke seg til sosialarbeideryrket. Denne innebar sosialt arbeid og barnearbeid.

For Gautes del blir kontakter i omgangskrets og familie trukket frem som bakenforliggende motivasjonsfaktorer:

Jeg skulle jo egentlig gå noe teknisk... jeg gikk jo reallinjen, men så skjedde det noe der, tror det var i 1 eller 2 klasse. Da var det en jeg kjente godt som var dirigent i skolekorpset som var en av de første som tok utdanning som sosionom, og så var det et søskenbarn som jeg så opp til, det var nokså samtidig med han andre, det gjorde jo noe med meg... interessen dalte for realfag, så jeg var på besøk hos søskenbarnet mitt etter at han hadde begynt å jobbe på sosialkontor, spurte han og brukte han som referanse da jeg søkte.

På spørsmål om han hadde noen politisk agenda for å søke utdannelsen, svarer han at:

På den tiden var det ikke noe klart politisk over dette, selv om jeg var mer på venstresiden og kom fra arbeiderklassen, så det lå nok en spire der...dette med urettferdighet selv om vi hadde det bra...det hadde jeg jo fokus på i stiler jeg skrev på gymnaset, det lå nok under... men dette med politikk... det var ikke noe ideologisk, men det fenget og engasjerte meg mer enn andre ting.

På den tiden da Gaute ønsket å søke sosialarbeiderutdanningen, var det et søkekrav at studenten hadde "sosial praksis". Gaute begynte derfor å jobbe på et aldershjem, der det bodde eldre mennesker som hadde forskjellig rusproblematikk.

Bjørn og Gautes inngang til sosialarbeiderutdannelsen har flere likhetstrekk. De viser for det første at et personlig engasjement ligger til grunn for innsøking til sosialarbeiderutdannelsen. Dette finner man i deres uttalelser knyttet til politikk og samfunnsengasjement. Videre viser både Bjørn og Gaute at arbeidsserfaring hadde betydning da valget om utdanning ble tatt. Likevel er det kontakter av forskjellig art, som blir vektlagt tydeligst som motiverende for utdannelsesvalg av begge informantene ovenfor. For Bjørns del var dette en kvinnelig sosionom, mens det for Gaute var en dirigent i skolekorpset. Videre nevner de begge personer i familiær omgangskrets, henholdsvis Bjørns far og Gautes søskenbarn. Deres valg om å ta sosialarbeiderutdannelsen var dermed influert av mennesker rundt dem. Disse faktorene kan knyttes til begrepet sosial kontroll. Williams og Villemez (Jacobs 1989 i Williams m.fl. 1993) skriver i denne sammenheng at individuelle valg er knyttet til sosiale kontrollmekanismer. Ved å trekke inn dette perspektivet, kan dermed forventningene<sup>17</sup> knyttet til menneskers utdanningsvalg forstås på en ny måte. Disse forventningene er kjønnete, idet den sosiale kontroll også er medbestemmende for hvilke jobber menn og kvinner kan inneha og ikke (ibid). Ut fra Bjørn og Gautes uttalelser ovenfor, blir det tydelig at de har opplevd en form for sosial kontroll. Dette blir særlig tydelig idet andre mennesker blir vektlagt i den grad de gjør, i tilknytning til informantenes utdanningsvalg. På samme tid viser både Bjørn og Gaute at de har tatt et utdanningsvalg på tross av en sterk forventning knyttet til hvilket arbeid en mann skal inneha. Dette fordi de har tatt valget om å starte sosialarbeiderutdannelsen, på tross av at dette fagfeltet befinner seg utenfor den aksepterte, hegemoniske normen for menn og arbeidsfelt (ibid). Dermed blir det tydelig at sosial kontroll og forventninger har hatt innflytelse på en måte, samtidig som dette presset har blitt imøtegått på en annen.

Et interessant aspekt ligger videre i at både Bjørn og Gaute skaper et uttalt skille mellom realfag, eller som Bjørn sier det: “sånn teknisk, naturfaglige greier”, og sosialt engasjement, når bakgrunnen for yrkesvalget blir forklart. Under dette siste punktet blir det tydelig hvordan en spesiell form for maskulinitet blir eksemplifisert. Denne formen kan plasseres innenfor Connells (2005) beskrivelse av hegemonisk maskulinitet. Bjørn og Gaute eksemplifiserer ved bruk av forskjellige ord hvordan sosialt arbeid representerer noe annet enn “sånn teknisk, naturfaglige

greier”. Denne annerledesheten kan plasseres inn i en kjønnet kontekst idet dette skillet blir satt opp. Den hegemoniske formen for maskulinitet eksisterer i kraft av tydelige skiller opp mot underordnede former for maskulinitet. Dette skillet belyser Bjørn og Gaute gjennom sine uttalelser.

Den første jobben jeg fikk etter videregående...da kjente jeg noen som jobbet i barnehage...en mann som jobbet i barnehage. Og han skulle slutte og sa at det der er en litt morsom jobb, som du kan prøve deg på hvis du vil. Jeg hadde ingen planer året etter videregående så jeg tenkte at jeg kunne prøve...jeg hadde jo ikke sånn...jeg kjente jo ikke mange menn som jobbet i det yrket og hadde vel kanskje litt fordommer i utgangspunktet. Men han var jo en hyggelig fyr så jeg tenkte jeg kunne prøve.

Stian illustrerer ovenfor hvordan skillet som Bjørn og Gaute satte opp, også hadde en betydning for ham da han søkte seg til en jobb i barnehage. Han forteller at han “hadde vel kanskje litt fordommer i utgangspunktet”. Denne uttalelsen kan settes i sammenheng med at det å arbeide i barnehage representerer en underordnet form for maskulinitet, opp mot den dominerende, hegemoniske maskulinitetsformen. Likevel førte bildet Stian hadde av sin kontakt som “en hyggelig fyr” til at han startet i denne jobben. Det blir her tydelig hvordan valget ble tatt ut fra en forhandling med Stians omgivelser, der utfallet var at arbeid innenfor et nytt arbeidsfelt ble påbegynt.

Etter et år i barnehage fortsatte Stian å arbeide innenfor omsorg for eldre og psykiatri som ufaglært. Da sykehuset han jobbet på ble lagt ned tok han seg jobb innen oljevirksomhet, men da han hadde jobbet der ett år valgte han å søke sosialskolen. Som han selv forklarer:

Jeg var nok mer skrudd sammen for å jobbe med noe sosialt.

Ved at Stian arbeidet et år innenfor oljevirksomhet, viser han at andre arbeidsalternativer ble forsøkt før han tok valget om å starte på sosialarbeiderutdannelsen. Oljevirksomhet blir av Stian benevnt som noe annet enn det å “jobbe med noe sosialt”. Jeg tolker ham her dithen at en

---

<sup>17</sup> Se Williams 1995.

hegemonisk forståelse av hva som er mannlig nok, er en av grunnene til at dette skillet blir så tydelig uttalt. Utdanningsvalget Stian tok kan dermed knyttes til kjønn på en spesiell måte.

Lars, har jobbet som sosialarbeider i seks år. På spørsmål om hva han la til grunn da han søkte sosialarbeiderutdanningen, forteller også han om kontakter som fungerte som viktige referanser for ham, da spesielt sin far:

...så har jeg jo foreldre som jobber med sånne yrker. Far var sosionom og mor var sykepleier, så jeg har sikkert fått noen tanker fra dem om å arbeide med folk. Jeg har alltid vært berørt av folk som hadde det vanskelig. Liker jo å tenke at foreldre ikke hadde bevisst betydning, men...far var interessert i temaer som hadde med folk å gjøre, det har vel en betydning... jeg tenkte faktisk først etter utdannelsen over at far hadde vært sosionom...

Lars forteller også om en grunnpraksis som ga ham et utgangspunkt å tenke ut fra da han startet på utdannelsen:

Jeg hadde jobbet litt i kvinnedominerte yrker før, sommerjobb og... bolig for psykisk utviklingshemmede og eldre...så har jeg jo foreldre som jobber med sånne yrker....

På spørsmål om hvorfor han valgte akkurat sosialarbeiderutdanningen svarte han:

Jeg hadde en oppfattelse av at jeg ønsket å jobbe med mennesker som hadde det vanskeligere enn meg selv....men jeg hadde ikke peiling på retning. Sosialskolen er jo et utgangspunkt for mange retninger, fra privat næringsliv til kommunale steder, institusjoner og sykehus....

For Lars blir det også tydelig at faktorene kontakter og sosialfaglig praksis hadde betydning før han søkte seg til sosialarbeiderutdannelsen. Han fremhever også at valgmulighetene innenfor det sosialfaglige feltet fungerte som en motivasjonsfaktor for ham. Her tolker jeg Lars som at han dermed kan forsvare sitt utdanningsvalg, opp mot en hegemonisk forståelse av at sosialarbeiderutdannelsen ikke er mannlig nok. Lars viser ovenfor at han bruker både ytre og indre motivasjonsfaktorer når utdanningsvalget skal begrunnes. Han beskriver for eksempel at

han alltid har “vært berørt av folk som hadde det vanskelig”, noe som kan settes i sammenheng med hans indre motivasjon (Kuvaas 2005). Dette fordi jeg her tolker Lars som at det å jobbe med mennesker som har det vanskelig, er en interesse for ham i utgangspunktet. Dermed kan en indre motivasjonsfaktor være at Lars har personlig interesse av å hjelpe andre. Samtidig beskriver Lars at potensielle ytre belønningsformer har en betydning for at nettopp sosialarbeiderutdannelsen ble valgt. Dette henger sammen med hans uttalelse om at “sosialsolen er jo et utgangspunkt for mange retninger”. For Lars del blir det dermed tydelig at både indre og ytre motivasjonsfaktorer lå til grunn for hans start i sosialarbeiderutdannelsen.

Morten har til forskjell fra Lars en tydelig politisk grunngivning for at han søkte seg til sosialt arbeid. Han legger samfunnsengasjement til grunn:

Å gjøre noe annet enn det jeg hadde gjort og som på det tidspunktet var politisk beslektet med det å ha et samfunnsengasjement. Jeg hadde et ønske om å bidra sosialpolitisk i forhold til å være en som er med på omfordele samfunnsgoder.

Mortens begrunnelse, utover det “å gjøre noe annet” handlet altså om et uttalt samfunnspolitisk engasjement og et ønske om å selv være en aktiv aktør når det kommer til å fordele samfunnsgoder. Dette samsvarer med Gautes forklaring, der også et sosialpolitisk engasjement ble fremhevet. Mortens samfunnsengasjement blir her satt opp mot det han hadde arbeidet med før, noe som i likhet med informantene ovenfor viser skillet mellom sosialfaglig arbeid opp mot andre geskjefter. Hans indre motivasjon blir her tydelig, idet han beskriver viktigheten av å “være en som er med på å omfordele samfunnsgoder”. Jeg tolker dermed Morten her som at det er de personlige følgene av omfordelingen, ikke selve handlingen, som først og fremst fungerte motiverende for ham.

Jan tok til forskjell fra de andre informantene sin utdanning som sosialarbeider i voksen alder, etter en lang karriere som eier av flere butikker. Hans grunngivning og motivasjon for å bli sosialarbeider hang først og fremst sammen med at han over flere år hadde jobbet frivillig og forebyggende med en ungdomsgjeng som laget problemer i nærområdet der han drev butikk. Han forklarer også at han alltid har vært aktiv i ungdomsmiljøer, spesielt i forhold til idrett, og at han

etter hvert som butikkarrieren skred fram, innså at han ønsket noe annet:

Det å drive butikk, og i det hele tatt, det gav meg ingenting, det var fritiden – det jeg drev med på fritiden som var spennende.

Videre forteller Jan at:

Jeg har alltid sagt det på tull at skulle jeg startet på ny så vil jeg jobbe med det jeg jobber med nå, da ville jeg ha jobbet i barnevernet. Men så består jo livet av tilfeldigheter, så drev jeg med butikk og det gikk jo bra og alt det der...

For Jan blir hans karriere forut for sosialarbeiderutdannelsen forklart som tilfeldig. Det var ulønnet, sosial praksis som motivasjonsfaktor som gjorde at han startet på den formelle sosialarbeiderutdannelsen i voksen alder. Selv om han var en vellykket butikkeier fremhever han den personlige gevinsten av å bytte felt: ”det gav meg ingenting”. Også for Jan blir den indre motivasjonen tydelig idet han avbrøt sin daværende karriere. Han forklarer at ”det var fritiden som var spennende”. Motivasjonsfaktorene som kan knyttes til hans karriere innenfor butikkledelse, representerer noe kvalitativt annet enn det Jan belyser idet han ”skiftet beite”. Han forklarer at butikkarrieren ”gikk jo bra og alt det der”, men at ”fritidsjobben” hans likevel var så meningsfull for ham personlig at han avbrøt sin daværende karriere for å jobbe sosialfaglig. Dette kan knyttes til indre motivasjonsfaktorer hos Jan, idet han velger bort en trygg karriere til fordel for nytt arbeid innenfor sosialt arbeid. Det fremstår som viktigere for Jan at jobben er spennende, på tross av at dette karriereskiftet er noe utradisjonelt. Jan beveget seg dermed bevisst over mot et tradisjonelt oppfattet kvinnefag, som skiller seg tydelig fra arbeidet som butikksjef både når det kommer til lønn og status utad.

Erik startet sin karriere som sosialarbeider for 2 år siden, og studerte økonomi i forkant av dette. Han grunngir sitt karriereskifte med at:

Det var for mye tall. Jeg hadde lyst til å jobbe med mennesker...det er jo en slags ytterkant i forhold til økonomi. Kona studerte og til barnevernspedagog, så da ble det sosionom...jeg ville jo



ikke bli det samme som henne (hehe).

For Erik blir økonomi satt opp mot det å jobbe med mennesker. På samme måte som for Bjørn, Gaute og Lars finner man her en oppdeling mellom real – tekniske - og økonomiske fag, satt opp mot sosialt arbeid. “Det er jo en slags ytterkant”. Dette kan beskrives som en kjønnet oppdeling mellom forskjellige fag, en oppdeling som også blir tydelig idet hans kone blir brukt som grunngivning for å ikke utdanne seg til barnevernspedagog.

Erik setter opp det å arbeide med tall mot relasjonelt arbeid. Her viser han at en indre motivasjon var medvirkende idet han skiftet utdanning. Han beskriver dette ved å si at han “hadde lyst til å jobbe med mennesker”. Det at utdannelsesskiftet er motivert av lyst kan tolkes i retning av at Erik mente at han ville få “indre belønninger” av relasjonelt arbeid fremfor arbeid med tall. Han viser dermed at personlig interesse var medvirkende i hans utdannelsesskifte (Kuvaas 2005).

#### **4.2 Den mannlige sosialarbeideren som kjønnet i sine omgivelser**

Villemez og Williams (i Williams m. fl. 1993) skriver at empiriske funn der menns yrkesvalg blir generalisert på en slik måte at alle ønsker å være der, må oppfattes som villedende. Dette avhenger dog av flere faktorer som må gås nærmere etter i sømmene før en slik konklusjon kan trekkes. Min egen studie er illustrerende i så måte. Jeg hevder her at alle mine informanter ønsker å befinne seg innenfor det sosialfaglige yrkesfeltet, og begrunner dette med at de alle har søkt seg til en treårig utdanning, fullført den, og nå har arbeidet som sosialarbeidere fra to til tretti år. Dette blir også tydelig idet ingen av mine informanter selv ytret at de ønsket seg bort fra feltet, noe som blir beskrevet i kapittel 9.

Informantenes motivasjonsfaktorer for å søke seg til sosialarbeiderutdannelsen, henger sammen med kontakter, sosial praksis og politisk engasjement. Dette er faktorer som ikke vanligvis blir fremhevet når det kommer til å forklare menns inngang i kvinnedominerte yrker. Kontakter blir for eksempel fremhevet som viktige motivasjonsfaktorer for de fleste av mine informanter. Disse kontaktene består av alt fra en mannlige barnehageansatt, en dirigent i skolekorpset til en kvinnelig sosionom.

Jeg har ovenfor vist at informantenes uttalelser henger sammen med former for indre motivasjon, sosial kontroll og sosiale forventninger, med en innbakt påvirkning fra andre mennesker. Ved å gjøre dette, trekker jeg inn noen nye forklaringsmåter knyttet til menns inntreden i tradisjonelle kvinneyrker. Disse forklaringsmåtene samsvarer med nyere teori hentet fra mannsforskningsfeltet. Her betones sosiale relasjoner som betydningsfulle, også for utforming og opprettholdelse av individets maskuline identitet. Maskulinitet betegnes dermed som praksisorientert mellom individer heller enn som noe biologisk, eller en sosial kjerne i individet (Slottemo 2000).

I dette kapitlet har jeg beskrevet den mannlige sosialarbeiderens start i faget, nærmere bestemt hans begrunnelse for å søke sosialarbeiderutdannelsen. I det neste kapitlet vil den mannlige sosialarbeideren som arbeider bli beskrevet, opp mot aspekter ved faget som tradisjonelt har blitt tillagt en “naturlig” del av den kvinnelige natur. Dette handler om omsorgsdimensjonen som ligger i faget. Hva skjer når den mannlige sosialarbeideren befatter seg med en slik dimensjon? Dette vil bli beskrevet i det neste kapitlet.

## 5. Mannen som motivert sosialarbeider

Da de reiste seg og gikk sa hun damen at «dette gikk jo bra, jeg hadde ventet å møte en gammel dame med pekefinger» (Erik).

Underproblemstillingen i dette kapittelet er ”hvilke motivasjonsfaktorer bruker den mannlige sosialarbeideren i relasjonelt sosialt arbeid”?

Hvordan den mannlige sosialarbeideren opplever sine møter med klienter, involverer flere motivasjonsfaktorer. Dette handler om hvordan sosialarbeideren ser sitt arbeid som givende, og hva som vektlegges for at arbeidet skal føles meningsfylt både for ham og klienten. Dette er eksempler på indre motivasjonsfaktorer som blir beskrevet av informantene, noe som gir seg utslag i de egenskapene sosialarbeideren trekker frem som verdifulle når klienten skal hjelpes mot en løsning av sine sosiale problemer. Noen stikkord er gjennomgående i disse beskrivelsene, dog forklart på forskjellige måter. Disse handler om å unngå forhåndsdomming av klientene, vise respekt og åpenhet, skape relasjon og tillit, og å være høflig. Det å makte å sette seg inn i klientens situasjon er en gjennomgående motivasjonsfaktor hos flere av mine informanter. Jeg velger å samkjøre disse stikkordene og legger i analysen av dem hovedvekt på den mannlige sosialarbeideren som omsorgsfull fagperson, med flere indre motivasjonsfaktorer knyttet til sitt arbeid.

I informantenes uttalelser blir disse omsorgsegenskapene på samme tid ofte atskilt fra rollen som ”profesjonell sosialarbeider”. Dermed kan en tradisjonell forståelse av omsorg knyttet opp mot kjønns spesifikk egenskaper (Solheim 2007) bli diskutert ut fra informantenes utsagn. Disse vil i kapittelet bli satt i sammenheng med sosialt arbeid som et kjønnet fag (Annfelt 1997; Levin 2004), med et tilhørende bidrag fra feministisk sosialt arbeids teori (N. Thompson/ J. Bates i Gruber/ Stefanov 2002). Til slutt i dette kapittelet vil jeg beskrive et nåtidig eksempel fra litteratur som omhandler kjønn i sosialt arbeid (Sagatun 2008). Dette for å utdype mine poenger angående menn og omsorg. Eksemplet er beskrivende idet et uttalt mål om oppløsning av tradisjonelle kjønnsdikotomier blir videreført i Sagatuns (ibid.) avhandling, slik jeg ser det.

## 5.1 Den menneskelige, blomstrende, mannlige sosialarbeideren

Så jeg kjente at det stemte dette med å være mottakelig for folk sine historier og la seg engasjere og gripe av dem. Det var nok en sterk motivasjon for å fortsette i denne jobben, at man så at folk blomstret hvis de ble møtt med forståelse og respekt, det var jo noen som ...der du tenkte...det å bli møtt av noen som lyttet til dem istedenfor å bli møtt med formaninger, det var kanskje første gangen i livet de ble møtt slik (Gaute).

Det å oppnå en relasjon der klienten føler seg forstått, er for Gaute en viktig faktor i hans arbeid. Det å få en bekreftelse på at klientene man møter “blomstrer” fordi man får til å møte dem med forståelse og respekt, fremstår som en viktig motivasjonsfaktor for at arbeidet blir sett som meningsfylt for ham. Dette gir ham videre en indre belønning som fungerer motiverende for videre, relasjonelt arbeid. Den indre motivasjonen hos Gaute blir dermed her tydelig.

Gaute fortalte i sitatet ovenfor at det er viktig å jobbe med seg selv, sine holdninger og sine fordommer. Han søker videre aktivt å møte klienten på en respektfull måte:

Å renske vekk dette her, prøve å møte folk med et åpent sinn og det har jeg opplevd flere ganger å lykkes med, jeg opplever at folk...jeg tror de opplever at de blir møtt med respekt og åpenhet i forhold til den historien de har å fortelle.

Opp mot en alternativ måte å møte klienter på, som henger sammen med at man “kategoriserer” dem på grunn av deres handlinger, opplever Gaute det som bedre å bli sett som naiv, enn å møte klienter på en fordømmende måte:

Jeg har sett det du kan kalle en lykkelig utgang og det gir jo et fantastisk personlig løft selv om vår bistand i dette kanskje er marginal så kan de fortelle at de ikke ble møtt med fordømmelse selv i de tilfellene der de drakk seg under bordet og mistet ungene, så var vi der og ville tro på dem når de i neste omgang kunne komme seg på bena igjen bokstavelig talt. Der var jeg kanskje litt naiv noen ganger og trodde for godt om folk, og det fikk jeg også høre fra dem selv noen ganger (hehe), men heller det enn å havne i en sånn...mistenkelig grøft der man ikke har tror på

folk og blir mistenksom på alle tegn og ikke kan støtte opp under de gode prosessene fordi man tenker at de går på trynet uansett.

Gautes uttalelse ovenfor passer godt med et av sosialt arbeids mantra: å sette seg inn i den andres situasjon. Når dette faglige aspektet settes i sammenheng med den kjønnete personen som utøver denne egenskapen, blir nye sider ved det tydelig. Dette fordi denne egenskapen tradisjonelt har blitt naturlig knyttet til kvinnelig omsorgsarbeid, en form for arbeid menn tradisjonelt dermed har vært utelukket fra å kunne praktisere. Denne dikotomiseringen kan settes i sammenheng med Solheim (2007), som skriver om mannlighet som den offentlig skapte norm. Forfatteren (ibid.) skriver at det fra kapitalismens inntog ble skapt et markant skille mellom privat og offentlig liv, der mannen fikk sin naturlige posisjon i sistnevnte kategori. Dette skillet illustrerer Erichsen (i Levin 2004) ved å skrive at de kvinnelige, “private” aspektene har blitt flyttet til det offentlige rom i sosialt arbeid. Gaute viser ovenfor at han gjør bruk av tradisjonelt oppfattede “ikke – mannlige” arbeidsmetoder. For ham gav det et “fantastisk personlig løft” når denne formen for arbeid bar frukter. Ovenfor viser Gaute dermed at han gjør bevisst bruk av egenskaper som har blitt tillagt en “naturlig kvinnelighet”.

Det å sette seg inn i den andres situasjon, benevner Erik nedenfor som empati:

Empati...altså det å sette seg inn i andres situasjon er viktig...jeg er jo genuint opptatt av å hjelpe  
(...) Det er enkelt å bare sette seg ned og gjemme seg bak systemet, men det er viktig å ville  
hjelpe, og forsøke så langt man kan å gjøre dette, sånn utenom.

Erik legger vekt på å ikke “gjemme seg bak systemet”, men heller å bli oppfattet som et menneske som er genuint opptatt av å hjelpe:

Vet ikke om jeg er snill som person, men jeg bryr meg om andre og prøver å bruke meg selv som menneske i forhold til menneskene jeg treffer... det er bra hvis de (klientene) kan ha en relasjon med meg som menneske, ikke bare som saksbehandler. De kan se at jeg også kan ha det rotete på kontoret. Jeg hadde en samtale før i dag, der klienten hadde med seg en støttespiller (profesjonell), da de reiste seg og gikk sa hun damen at “dette gikk jo bra, jeg hadde ventet å

møte en gammel dame med pekefinger”.

I dette sitatet blir det å gjemme seg bak systemet eksemplifisert gjennom en klisjè jeg påstår henger sammen med en av sosialarbeider – mytene. “En gammel dame med pekefinger” er Eriks måte å vise hva han ikke ønsker å bli oppfattet som i sin rolle som sosialarbeider. Innenfor dette er det ikke – fordømmende en viktig motivasjonsfaktor for ham. Det er videre viktig for ham å bli oppfattet som menneske, noe som vises idet han forklarer viktigheten av at klienten kan se at også han kan ha det rotete på kontoret. Han forklarer dette ytterligere:

Her (på jobben) snakker man til dem som vanlige mennesker. Man må jo ha en relasjon for å kunne hjelpe dem, i forkant av jobben.

Annfelt (1997) beskriver sosialt arbeid som et fag med en omsorgsdimensjon, der denne er nødvendig for at sosialarbeideren skal kunne forholde seg til klienten (Annfelt i Marthinsen/Ekberg 1997). Erik viser ovenfor hvor viktig denne dimensjonen er i hans daglige arbeid. Samtidig setter Erik opp et tydelig skille mellom det å skape en god relasjon og “jobben”. Han skiller dermed seg selv i noen grad som menneske fra fagperson. Omsorgsdimensjonen går slik fra å være nettopp en dimensjon – en del av helheten – til å bli noe annet, noe som for Erik må være på plass “i forkant av jobben”.

Også Stian viser viktigheten av dette andre for å kunne gjøre et godt arbeid. Nedenfor settes dette i sammenheng med å være lite opptatt av formelle rammer:

Jeg er lite formell, lite byråkrat, er ikke så opptatt av struktur og skjemaer og lar folk få assosiere fritt. Kan snakke en 30 min om dataspill og 15 min om rus. Folk kan oppleve det som trygt og greit at man ikke blir bombardert med spørsmål og jeg har nok en viss musikalitet i forhold til å kjenne på hvor folk er.

Bjørn setter nedenfor på sin side opp tid som en formell faktor opp mot det å vise forståelse, her i forhold til klienter i krisesituasjoner:

Det handler ikke om tid, det handler om en innebygd holdning...man kan lese seg til ting, men i møtet med folk i kriser må dette være innebygd. Det trenger du ikke tid til. Det er viktig å snakke sant tror jeg (...) og ha gode kommunikative ferdigheter...jeg opplever greie tilbakemeldinger fra de fleste...

Flere av informantene vektlegger viktigheten av det å ha relasjon med klienten på en “menneskelig måte” som en viktig faktor når godt klientarbeid skal finne sted. Det blir i denne sammenheng tydelig at det å være person og profesjonell settes opp som to forskjellige aspekter ved sosialarbeiderjobben av flere informanter. Erik er en av dem som tydeligst vektlegger dette, idet han forklarer at han ønsker å ha en menneskelig – kombinert med en saksbehandler – relasjon til klientene sine. Det “medmenneskelige aspektet” Erik her setter fingeren på, kan settes i sammenheng med den tradisjonelle måten menneskelige egenskaper har blitt tillagt de forskjellige kjønn på forskjellige – og ofte uforenelige – måter. Stian viser det samme idet han uttaler at han “er lite formell” og heller vektlegger at han har en “musikalitet i forhold til å kjenne på hvor folk er”. Bjørn uttaler det jeg tolker som et naturlig, medmenneskelig aspekt ved å fortelle om den som en “innebygget holdning” han har i forhold til klienter i kriser.

Informantene beskriver ovenfor alle et skille mellom medmenneskelige aspekter og «profesjonelt sosialarbeiderarbeid», slik de tolker at dette skal praktiseres. Disse medmenneskelige aspektene fungerer på samme tid som sterke, indre motivasjonsfaktorer for dem. Dette er en type faktorer som kan beskrives som naturaliserte omsorgsegenskaper, idet de skilles fra “det profesjonelle arbeidet”. Lars utdyper dette skillet ytterligere:

Empati er ikke noe jeg tenker over...det er en egenskap som jeg har, men ikke i forhold til alle saker. Kommer an på hvordan de berører en, jeg kan jo tenke at noen setter seg i en dum situasjon, så prøver jeg å forholde meg profitt til det. Empati er ikke et verktøy, men det kan nok oppfattes slik i møtet med klienter...det å være åpen og lytte uten å forhåndsdomme.

Lars betegner empati som en egenskap han har, ikke som et profesjonelt verktøy. Jeg tolker ham her i retning av at hans egenskaper knyttet til empati er naturalisert, noe han skiller fra sin profesjonelle sosialarbeiderrolle. Erik viste det samme, idet han forklarer at relasjonsskapning må

finne sted “i forkant av jobben”. For Bjørns del henger det å møte klienter i krise på en god måte, sammen med en “innbygget holdning”.

Jeg tolker her informantene i retning av at “naturlige” omsorgsegenskaper ikke anses å være en integrert dimensjon av deres profesjonelle sosialarbeider – virke. Heller forstår jeg det som at disse egenskapene forstås som noe annet enn en del av “den skikkelige jobben”. Disse egenskapene blir dermed kjønnnet på en spesifikk måte, idet de i flere tilfeller blir “privatisert” av informantene. Med dette menes at det å være omsorgsfull blir utskilt fra den profesjonelle sosialarbeiderrollen. Omsorgsdimensjonen, som ifølge Annfelt (1997) skal finnes integrert i sosialt arbeids fagbase, blir dermed omgjort til noe som ligger utenfor informantenes egen fagbase. Denne dimensjonen blir heller forklart som noe naturlig. Det er nettopp denne naturaliseringen av omsorg som tradisjonelt har blitt tillagt kvinner. Ut fra informantenes uttalelser blir det tydelig at denne naturaliseringen holder stand i noen grad. Det interessante i denne sammenheng er hvem som forklarer at omsorgsaspektene er “naturlige”. I dette kapittelet er dette mannlige sosialarbeidere, som på flere måter viser hvilket meningsinnhold egenskapene har, og hvor mye de betyr for at arbeidet skal kunne gjøres på en god måte. Flere indre motivasjonsfaktorer, her samlet under kategorien “omsorgsfull”, fremstår dermed som viktige for arbeidet de gjør.

## **5.2 Mannen som genuin omsorgsgiver?**

Ovenfor tolket jeg informantene dit hen at visse omsorgsegenskaper ikke ble beskrevet som en integrert del av deres ”sosialarbeider – identitet”. Denne profesjonelle identiteten, slik de tolker at den skal være, blir dermed atskilt fra egenskaper som tradisjonelt har blitt oppfattet som en naturlig del av kvinnelig identitet. Ved at mannlige sosialarbeidere setter opp et slikt skille, kan dette kanskje være en av grunnene til at flere menn opplever det som vanskelig å få komme inn i ”sosialarbeidervarmen”.

Informantene betegner på samme tid disse ”naturaliserte” egenskapene som viktige, indre motivasjonsfaktorer. De viser også med sine uttalelser at disse egenskapene blir brukt kontinuerlig i relasjonsarbeid med klienter, og at dette gir gode resultater. For å svare på



underproblemstillingen i starten av dette kapittelet: Informantene knytter særlig motivasjonsfaktorer til å møte klienter med forståelse og respekt, på en ikke – fordømmende og medmenneskelig måte. Disse indre motivasjonsfaktorene blir tydelige idet informantene beskriver dem som givende for dem. Nedenfor blir dette eksemplifisert ved en del av det Gaute uttalte i starten av dette kapittelet:

(...) så at folk blomstret hvis de ble møtt med forståelse og respekt, det var jo noen som ...der du tenkte...det å bli møtt av noen som lyttet til dem istedenfor å bli møtt med formaninger, det var kanskje første gangen i livet de ble møtt slik.

Gautes utsagn kan brukes som en innledning til den videre diskusjon om menn som omsorgsgivende sosialarbeidere, opp mot et perspektiv hentet fra feministisk sosialt arbeids teori. Thompson og Bates (i Gruber/ Stefanov (2002) skriver at det på flere måter er slik at menn må bevise at de kan fungere som genuine omsorgsgivere. Dette innbefatter ifølge forfatteren at mannlige sosialarbeidere må vise at de har egenskapene som skal til, blant annet for å vise empati. Slik kan denne oppgavedelen også leses som et bidrag til det Thompson og Bates (ibid.) etterlyser. Selv om flere av mine informanter viser at egenskaper som kan betraktes som omsorgsfylte, blir atskilt fra den profesjonelle sosialarbeider – rollen, viser de på samme tid hvor viktige egenskapene er for at et godt arbeid med klienter skal kunne finne sted.

Poenget med å trekke Thompson og Bates (i Gruber/ Stefanov (2002) betraktninger omkring menn og omsorg inn i denne analysedelen, handler om å synliggjøre behovet for ny kunnskap på området. Jeg ser det som tydelig at mine informanter i så måte er betegnende som eksempler på det Thompson og Bates (ibid.) etterlyser. Påstanden knyttet til at menn må bevise at de har omsorg for klienter, viser at tradisjonelle oppfatninger om menn som mennesker med lavere grad av omsorgsevner henger ved, også i dag. For å rokke ved denne “sannheten”, må forskning som på en realistisk måte belyser menns omsorgsegenskaper bli gjort.

Nedenfor jeg også valgt å trekke frem et eksempel fra nåtidig forskning. Dette for å eksemplifisere hvordan tradisjonelle “sannheter” henger ved, selv om den aktuelle forfatterens mål var å rokke ved dem.

### 5.3 Et eksempel på en tradisjonell videreføring av maskulinitet

Et eksempel på at tradisjonelle “sannheter” settes inn i en nåtidig kontekst finnes på noen punkter i Sagatuns (2008) avhandling, som omhandler kjønn i sosialt arbeid med ungdommer og foreldre. Boken ble tatt direkte inn på flere bachelor – og masterstudier ved norske læringsinstitusjoner da den utkom.

Avhandlingens utgangspunkt er inn i tiden når det kommer til et ønske om å løse opp tradisjonelle, dikotomiserte kjønnskategorier, noe avhandlingens forfatter også gjentok da hun holdt sin forelesning ved UiS<sup>18</sup>. I løpet av denne forelesningen ble det likevel for meg slående hvordan tradisjonelle kategorier ble opprettholdt, når det kom til å tillegge menn og kvinner forskjellige egenskaper. Mens de fleste mannlige sosialarbeiderne ble betegnet som å ha tradisjonelle maskulinitetstrekk knyttet til seg (for eksempel fart og spenning), ble kvinnelige sosialarbeidere beskrevet som formidlere av egenskaper som fysisk fremtoning og utseende. Noen mannlige miljøarbeidere ble beskrevet som positive unntak, idet de fremsto med en variert maskulinitet, som også rommet følsomhet og nærhet til ungdommer av begge kjønn. De ovenfor beskrevne temaene er gjennomgående også i boken (ibid).

Poenget med å trekke dette frem, handler om det før nevnte skillet mellom mannlige og kvinnelige, naturlig gitte egenskaper. Jeg følger Sagatun (ibid.) i hennes observasjoner av at mennene brukt i hennes avhandling frontet tradisjonelle, maskuline verdier som fart og spenning. Jeg faller imidlertid av idet det blir fremstilt som at det er det eneste de fronter, i betydningen maskuline egenskaper. Videre sier det meg noe om hvor blikket rettes idet det er de mannlige unntakene som også makter å vise følsomhet og nærhet (tradisjonelt oppfattede feminine egenskaper). Sagatun (ibid.) viser for eksempel i sin avhandling til miljøarbeideren Jens, som ”iscenesetter maskuliniteter som også rommer følsomhet og nærhet i relasjoner både til menn og kvinner” (Sagatun 2008: 122). På samme tid skriver forfatteren at Jens bevarer kjønnsdikotomien fordi han ”gjør det kvinner gjør”, og at når aktiviteter velges, bærer disse preg av ”machoaktiviteter” (Sagatun 2008: 122-123). Ut fra at forfatteren tydeligvis har gjort seg opp en mening om hva ”kvinner gjør” blir det, ut fra min mening, vanskelig for menn å kunne gjøre

aktiviteter som ”følsomhet og nærhet” til naturlige karakteristikk ved seg selv. Slik blir det ”kvinneting” mannen gjør, selv om det er mannen som utfører den gitte aktiviteten. På samme måte vil det være svært vanskelig for en kvinne å gjøre aktiviteter til en del av sin naturlige kvinnelighet, når Sagatun (ibid.) tydelig plasserer dem i den kjønnete båsen macho. På denne måten opprettholder forfatteren kjønnsdikotomiene, heller enn å bidra til å oppløse dem.

Forøvrig står Sagatun (ibid.) på trygg grunn i forhold til annen empiri hentet fra området kjønn i relasjonsarbeid. De vanligste måtene å fremstille menn i kvinneyrker, består av ”annerledesfrykt” og trussel mot den hegemoniske maskulinitet, eller fordelene menn i kvinneyrker innehar i kraft av sitt kjønn<sup>19</sup>. Ved at disse aspektene får hegemoni, kan andre aspekter stå i fare for ikke å få innpass. Et av disse aspektene handler om å betone hvordan menn praktiserer empati og omsorg i sitt yrke. I Sagatuns (ibid.) avhandling ble de mannlige sosialarbeiderne på noen steder presentert som positive ”avvik”, der det å gjøre ”kvinneting” var deres praksis. Mitt spørsmål i denne sammenheng vil da være: hvis kjønnsdikotomiseringer blir opprettholdt på denne måten, hvordan kan da kjønnskategorier overskrides? I dette kapittelet blir det samme spørsmålet relevant i forhold til menn og omsorg.

I dette kapittelet viste jeg hvordan sosialt arbeid med relasjonelle aspekter inneholder viktige motivasjonsfaktorer for den mannlige sosialarbeiderens forblivelse på fagfeltet sosialt arbeid. Det neste kapittelet vil handle om en spesiell form for kjønnnet rolle den mannlige sosialarbeideren iscenesetter på sin arbeidsplass. Denne rollen kaller jeg for Den brutale mannen.

---

<sup>18</sup> Universitetet i Stavanger 11/12- 2008.

<sup>19</sup> Se for eksempel Baagøe Nielsen 1997; Lupton i Gender, Work & Organization 2006: 13 (2).

## 6. Den brutale mannen

Fikk høre at jeg var en brutal mann på forrige saksmøte. Meningen var alvorlig, men det med brutal var tull...det er noe med kjønn og person... jeg har lettere for å ikke synes synd på dem (...) det er sjelden jeg tenker “stakkar”.

Underproblemstillingen i dette kapittelet er: “hvilke motivasjonsfaktorer bruker den mannlige sosialarbeideren når en tradisjonelt oppfattet, maskulin rolle på arbeidsplassen videreføres”?

Eriks uttalelser ovenfor gir utgangspunkt for denne oppgavedelen. Den vil omhandle noen av de situasjonene, der informantene opplever at kjønnsskillet i kraft av personlige egenskaper og handlinger er tydeligst. Den brutale mannen er en av flere roller Erik iscenesetter på jobben. Denne rollen vil i dette kapittelet bli brukt som et bilde på en spesiell type rolle den mannlige sosialarbeideren iscenesetter i disse forskjellige situasjonene.

Denne rollen fungerer motiverende for Erik og flere andre informanter på forskjellige måter. Det er utfordrende å entydig beskrive disse formene som indre eller ytre betonedede motivasjonsformer. Dette fordi rollen både kan gi utslag i indre motivasjon ut fra ytre belønningformer, og motsatt (Kuvaas 2005). Erik gir for eksempel uttrykk for at rollen er ønsket fra hans kollega, og at dette er en rolle han føler seg komfortabel med. Dermed kan motivasjonen knyttet til den gå «begge veier». Denne rollen vil bli satt i sammenheng med Connells (2005) teori om forskjellige maskulinitetsformer, da spesielt den hegemoniske maskulinitetsformen. Videre vil begrepene mannlighet og umannlighet (Lorentzen i ARR. 2005: 3) bli trukket inn i analysen. Dette for å belyse hvordan grensene mellom disse begrepene er skarpt opptegnet, noe informantene tydelig eksemplifiserer. Det vil bli belyst hvordan faktorer knyttet til en hegemonisk form for maskulinitet og det å fremstå som eksplisitt mannlig, fører til en spesiell form for tilbakemelding fra deres kvinnelige kollegaer. Denne tilbakemeldingen fører til at rollen, fra informantenes ståsted, blir sett som ønsket og nødvendig. Dette kan lede henimot en forklaring på hvorfor spesielle roller, her eksemplifisert ved Den brutale mannen, videreføres.

## 6.1 Den brutale mannen i en kjønnet kontekst

Erik fortalte ovenfor om en kvinnelig kollega som fra tid til annen kaller ham brutal. Eriks egen tolkning av hva kollegaen mener med dette, finner man i hans uttalte skille mellom kjønn og person. Han forteller at han har lettere for å ikke synes synd på sine klienter (enn sine kvinnelige kollegaer). Klisjeen "den rasjonelle mannen" kan settes i sammenheng med Eriks rolle i denne sammenheng: Den brutale mannen. Denne mannsrollen kjennetegnes av løsningsfokustert tenkning og handling, der følelser utelates for at målet skal kunne nås så raskt som mulig.

Erik forteller videre at hans kvinnelige kollega som kom med uttalelsen om ham som «en brutal mann»:

(...) kommer inn til meg når hun er stressa, og ber om en brutal manns syn på det. Da kan jeg si at den og den søknaden skal du legge bort, da fikk hun litt hjelp av meg...det er en kjønnsforskjell der. Jeg skjærer litt gjennom (...) jeg er en av dem som tør å si det. Da får jeg høre at jeg er den brutale mannen. Men det har en virkning, det går inn hos dem likevel.

Erik mener at hans kvinnelige kollega har bruk for ham som Brutal mann. Han forteller at kollegaen var stresset fordi hun hadde for mye å gjøre, og at rollen som Den brutale mannen var nødvendig for å kunne hjelpe henne. Erik kunne da kombinere rollen som Brutal mann med en hjelperolle. Dette utsagnet representerer en svært seig stereotypi, der kvinnens følelser kommer i veien for strukturtenkning, hvorpå den rasjonelle mannen skjærer gjennom og favner kvinnen som befinner seg "i følelsenes vold".

Eriks utsagn kan videre settes i sammenheng med noen av de mest innflytelsesrike teoriene innenfor mannsforskning i dag. Dette handler både om begrepene mannlig og umannlig, som er utviklet i en nordisk kontekst (Lorentzen i ARR 2005: 3), samt Connells (2005) kategoriseringer av maskulinitet. Stikkordene som ovenfor handlet om å skjære gjennom og tenke funksjonelt, er ord som kan betegne en maskulinitetsform som eksisterer i kraft av hva den ikke er. Dette ikke kan settes i sammenheng med begrepene mannlighet og umannlighet (Lorentzen i ARR 2005: 3). Mannlighet blir tydeligst idet den blir satt opp mot det dikotomiserte begrepet umannlighet. Erik

inntok ovenfor en rolle som hadde innbakt i seg en del aspekter hans kvinnelige kollega savnet, slik han opplevde det. Rollen som Den brutale mannen fikk dermed noen viktige, mannlige kjennetegn knyttet til seg. Disse ble tydelige idet de representerte noe annet enn Eriks kvinnelige kollega.

Ved at Erik fremstår som mannen som skjærer gjennom, opplever han også Den brutale mannen blir satt pris på. Dette blant annet fordi han i noen saker ikke setter klienten i fokus, men heller vektlegger det som er funksjonelt. På spørsmål om det ligger et press på ham for at han skal favne rollen som Den brutale mannen, svarer Erik benektende på dette. Det fremstår for Erik som at den brutale mannen, som en arbeidsrolle han bekler, er en rolle han føler seg komfortabel med i de settinger der det er ønskelig. Ovenfor eksemplifisert ved at hans kvinnelige kollega ber om Den brutale mannens mening. Det blir her tydelig hvordan en hegemonisk form for maskulinitet blir praktisert fra Eriks side, med tilhørende positive tilbakemeldinger fra omgivelsene rundt ham. Med hegemonisk menes her at Erik spiller en rolle som baserer seg på en dominerende form for maskulinitet. Denne rollen blir han oppfordret til å spille av “publikum”, slik han opplever det.

Nedenfor forteller Jan om hvordan et maskulint “publikum” fungerer, sammenlignet med et publikum der kvinner er i flertall:

(...) hvis du jobber sammen med en del menn...så kommer det opp en problemstilling...så sier alle hva de mener, og det kan bli ganske høylytt, også skjærer man gjennom, finner en løsning og så går man videre (...) vi har teammøte en gang i uken...og da har vi en saksliste...og da sier jeg min mening og forventer at alle andre også skal gjøre det og så legger vi en slagplan...(...) veldig mye av det som skjer i et damemiljø, der kommer man ikke videre, for det henger med hele veien.

Jan setter opp kvinnelige og mannlige arbeidsmiljø som dikotomier. Det å jobbe effektivt mot et mål, medfører for ham en viktig faktor: det å kunne skjære gjennom. Også Erik illustrerte det å komme videre nettopp med å “skjære gjennom”. Disse informantene har et uttalt, tydelig mål for øyet, noe som det ifølge Jan kan være vanskelig å få gjennomslag for i et kvinne dominert arbeidsmiljø. Dette fordi “man ikke kommer videre”. I denne sammenheng henges noe ved denne

stagnasjonen, ifølge Jan. Dette vedhenget blir ikke utdypet videre av ham. Jeg tolker det likevel dit hen at dette handler om noe som kommer i veien for den rasjonelle målrettetheten. Med Bjørns uttalelse nedenfor, kan dette vedhenget bli satt i sammenheng med det å “føle for mye”:

(...) jeg er jo knallhard når jeg skal lede møter og da har det jo lett for å flyte ut...og når vi har møter der vi har en time som skal være veldig målrettet, der vi skal evaluere tiltak, da kan det lett bli sånn at tiden går og vi snakker om helt andre ting og foregriper ting som kommer seinere på sakslisten og da er jeg beinhard og bryter av...jeg er nok hardere enn damene på det tror jeg...når det flyter littegrann...synsing kan jo henge sammen med kjønn men ikke alltid, det som henger mer sammen er dette litt mer rasjonelle, at man ikke legger så mye følelser i det.

For Bjørn er det å være målrettet og rasjonell vanskelig når han skal lede møter der hovedvekten av kollegaene er kvinner. “Man legger ikke så mye følelser i det” blir her satt opp som motstykket til det mannlige konnoterte “litt mer rasjonelle”. Morten forklarer dette motstykket på følgende måte:

Menn er mer interessert i å handle, kvinnfolk er mer interessert i å føle. Jeg pleier å ta det ut i parodien og si: “Nå må vi slutte å føle, og gjøre noe”. Da skjønner de hvor jeg vil, selv om jeg sier det såpass grovkornet (...) det er en kjerne som er noe her, det er jeg ikke i tvil om.

Morten underbygger med overnevnte uttalelse Bjørns dikotomiske beskrivelse av mannlige og kvinnelige egenskaper og handlingsmåter. Dette skillet, som kan settes i sammenheng med mannlighet opp mot umannlighet, består av kontrasterende aspekter. Ovenfor viste Morten dette ved å sette opp det å “føle” mot å “gjøre” noe. Handling ble dermed satt opp mot følelser, ord som tydelig har passive og aktive effekter hengende ved seg, slik jeg ser det. Bjørn viser nedenfor hvordan passive egenskaper også kan brukes beskrivende om mannlige arbeidere:

(...) den forrige jobben der jeg var leder, så kunne det like gjerne være menn...altså på institusjoner så jobber det menn som er litt puddinger, litt sånn føle, føle, føle...det er jo hvor du er i personskalaen mer enn kjønn, det at du syns det er veldig vondt og vanskelig, og den andre

siden av skalaen der du er mer rasjonell og direkte, pendelen der du klarer å håndtere det mer enn om du er mann eller dame...det er ikke alle damer som er feminine og følelsesbunter.

Her forklarer Bjørn tydelig hvordan ”forklaringspendelen” svinger fra det feminint konnoterte ”vondt og vanskelig”, til det maskulint konnoterte ”rasjonell og direkte”. Bjørn uttaler også at denne pendelen henger sammen med persontype i større grad enn kjønn. Likevel er det kvinner som blir eksemplifisert når Bjørn blir bedt om å utdype sitt syn rundt dette temaet, her satt i sammenheng med ungdomsarbeid:

Det er mange, spesielt damer som er mye følelser og overidentifiserer seg med ungen, og mistet synet på at ungen skal over i noe annet. Da blir det veldig vanskelig for dem...så overtar de den redselen hans: “og nå hiver vi deg ut, men du kan ikke klare deg, du må nok være her et år til”! Da må jeg være den som sier at “nå skal han ut og videre, men for all del vi skal følge deg opp”. Da står saksbehandleren fremdeles i en konflikt fordi hun heiv ut den ungdommen når han var 18 år. Han skulle jo liksom vært 25 år, vet du, for han har hatt det så vanskelig i barndommen, og det er så vondt og de får ikke fingeren ut, sånn at vi kan tenke at nå må vi jobbe med det oppdraget...nå må vi finne en hybel til ham og legge til rette og organisere sånn at han kommer seg videre i livet sitt. Det er sånne ekstremt kvinnelig ...det er jo diskriminerende dette her...men det blir sånn at følelsene kommer i veien for veien videre og hjelper ikke i det hele tatt...det kan jo være økonomi i det og, det at ungen kommer ut og kommer et steg videre.

Denne uttalelsen er illustrerende når det kommer til å vise Bjørns syn på sin egen rolle. Selv om sitatet ovenfor vitner om frustrasjon, viser Bjørn også hvordan det å påta seg ansvar ligger naturlig for ham slik han ser det. Den brutale mannen skjærer gjennom, og forteller ungdommen at han må ut fra institusjonen. Dette til forskjell fra hans kvinnelige kollegaer som ikke får ”fingeren ut” og dermed kan fokusere på ”oppdraget”, som Bjørn uttrykker det. Følelsene kommer med dette i veien for Bjørns kvinnelige kollegaer. Hans rolle defineres videre som en motsetning opp mot de kvinnelig konnoterte egenskapene. Slik blir det tydelig at Bjørn definerer sin Brutale mannsrolle ut fra hva hvilke aspekter den ikke består av, noe som her kan eksemplifiseres som umannlighet. Gaute underbygger Bjørns uttalelser i forhold til mannlighet og umannlighet, idet han trekker samme, tydelige linje mellom målrettethet og følelser:



Men det er jo noen ganger det kan bli litt...litt mye negativt omkring det vi kan kalle føleri da...en kan tenke at “det har vi snakket om og vi har konkludert og nå må vi komme videre”. Om det har noe med person å gjøre eller om det er kjønnsrelatert det er jeg ikke sikker på, men noen vil gjerne si at det er sånne forskjeller. Så jeg tror nok at jeg som mann har en funksjon, eller har bidratt til å komme videre i en del saker der det følelsesmessige gjerne er for tøft for den kvinnelige kollegaen.

Her blir Gautes funksjon som Brutal mann tydelig, en funksjon han er klar over selv. Han forklarer, på samme måte som Bjørn, at han i kraft av sin rolle har bidratt til at man har “kommet videre”. Han viser også hvordan “det å skjære gjennom” er en del av denne rollen når følelsene kommer i veien for hans kvinnelige kollega. Det å skjære gjennom har funksjonelle aspekter knyttet til seg. Disse aspektene setter Gaute tydelig i sammenheng med kjønn idet han uttaler at “jeg som mann har en funksjon”. Denne funksjonen henger her sammen med å skjære gjennom når det umannlig konnoterte følelser er for tøft for hans kvinnelige kollega.

En annen del av rollen som Den brutale mannen, handler om struktur i formelle settinger. For Jan blir målfokuset i saksbehandling diffust. Dette skyldes ifølge ham en spesifikt kjønn, frykt for struktur:

(...) det å ha faste strukturer...de (kvinnelige kollegaene) er veldig redde for det av en eller annen grunn, at det skal være faste linjer på noen ting.

I dette eksemplet henvender Jan seg igjen til sine kvinnelige kollegaer når “frykten for faste linjer” skal beskrives. I likhet med ham, illustrerer Lars sitt behov for struktur i saksbehandling på følgende måte:

Vi er ulike....dette er jo...jeg har ikke tenkt at det er spesielt mann, men jeg kan bli utålmodig i samtaler der løsningen er grei påstår jeg og der det skal diskuteres opp og ned i mente. Noen ganger er det interessant, men det er behov for struktur...jeg blir trøtt hvis en sak blir diskutert lenger enn nødvendig.

I så vel Jans som Lars uttalelse, blir behovet for struktur tydelig. For Lars del forklarer han at han blir utålmodig “der løsningen er grei” og der en sak blir diskutert “lenger enn nødvendig”. På samme måte som for Jan, blir behovet for struktur knyttet til kvinnelige kollegaer påpekt. Noe av det samme gjelder også for Stian:

(...) men i møtesammenheng har jeg jo hevdet at det er jo forferdelig mye pjatt. Mye om og men, og fram og tilbake ...veldig...altså presentere en problemstilling når man bare er en mann er en spesiell greie, for da blir jo denne diskutert opp og ned i mente og hver minste stein skal snus på . Når jeg får presentert en problemstilling, så er jeg nok litt mer sånn kjappkjappkjapp så ser vi om det går, og hvis det ikke går snakker vi om det neste uke og så går vi over til noe annet og så er det ferdig. Istedenfor å ta alle eventualiteter og eventualitetene av eventualitetene og til slutt kommer man så langt ut på viddene at man finner ikke veien tilbake.

Også for Stians del blir de kjønnede motsetningene vektlagt. Mens han betegner seg selv som mer “kjappkjappkjapp”, er det hans kvinnelige kollegaer som holder igjen, noe som fører til “mye om og men, og frem og tilbake”. Det blir tydelig hvordan dikotomiserte rollefordelinger finner sted på informantenes arbeidsfelt, slik de beskriver dem.

Rollen som Den brutale mannen anses av flere av informantene for å være en nødvendig motsetning til “umannlighets – rollen” deres kvinnelige kollegaer innehar. Denne rollen anses slik for å være nødvendig fra mine informanternes side. I forlengelsen av dette anses den også å bli godt mottatt. Da Jan spurte en av sine kvinnelige kollegaer om dette, var hennes svar at hun syntes det var veldig greit. Stian legger i denne sammenheng vekt på tilbakemeldingene han har fått som handler om at “mannlige innslag” blir positivt imøtekommet på hans arbeidsplass:

Jeg opplever positiv tilbakemelding på at jeg er her. Kanskje fordi jeg er mann.

## 6.2 Hegemonisk maskulinitet, mannlighet og umannlighet

Begrepene mannlighet og umannlighet blir, som før beskrevet, i denne oppgaven brukt sammen med Connells (2005) teori på noen punkter. Ved å gjøre dette, kan jeg på samme tid imøtekomme en del av kritikken som har tilfalt Connell (ibid.)<sup>20</sup>. En annen del av kritikken blir vanskeligere å imøtekomme i denne sammenheng. Denne kommer til uttrykk i det Lorentzen (i ARR 2005: 3) skriver om at Connells (2005) teori vanskelig kan synliggjøre menns eventuelle ønske om endringspraksis bort fra den hegemoniske maskulinitetsrollen. I denne oppgavedelen tolker jeg informantene som at de ikke ønsker brytning med denne formen for maskulinitet. Dette blant annet med grunnlag i den takknemlighet flere av dem opplever når de bekler rollen. Slik representerer de noe annet enn det deres kvinnelige kollegaer kan tilby. Flere av informantene betegner også rollen som nyttig og nødvendig med bakgrunn i denne annerledesheten. I kapittelets første avsnitt følte Erik at han hjalp sin kvinnelige kollega, fordi han har nyttige egenskaper når kollegaen er stressa. Bjørn trakk linjen til det å hjelpe ungdommen videre. Gaute uttaler at han som ”mann har en funksjon”, fordi han bidrar til å ”komme videre”. Rollen innehar også egenskaper som er annerledes enn deres kvinnelige kollegaer, der ”det følelsesmessige gjerne er for tøft”, som Gaute sier det. Ved at informantene inntar en rolle som er begrunnet i en motsetning til umannlighet, opplever de at denne rollen blir mottatt på en positiv måte.

Underproblemstillingen i dette kapittelet, handlet om å finne motivasjonsfaktorene som kan knyttes til at tradisjonelt oppfattede, maskuline roller blir videreført på arbeidsplassen. I dette kapittelet er det spesielt annerledesheten fra informantenes kvinnelige kollegaer, samt evnen til å skjære gjennom og komme videre i saker, som står tydelig frem. Generelt viser informantene gjennom sin praktisering av En brutal mann, at rollen blir positivt imøtekommet fra deres kollegaer. Ved at denne formen for tilbakemelding finner sted, blir det tydeligere hvordan et dikotomisk skapt skille mellom mannlige og kvinnelige sosialarbeidere, mellom mannlighet og umannlighet, kan opprettholdes. Erik ble for eksempel oppsøkt av en kvinnelig kollega med en bestilling som omhandlet Den brutale mannens mening og opprydding. Dette er et illustrerende forklaringsaspekt ved opprettholdelsen av tradisjonelt oppfattede, maskuline kjønnsroller.

---

<sup>20</sup>Se for eksempel Johansson/ Kuosmanen 2003; Slottemo 2000.

Ved at informantene føler at de bidrar med sin annerledeshet, og at denne blir mottatt på en takknemlig måte av omgivelsene (slik de oppfatter det), kan det bli tydeligere hvordan roller som opprettholder skarpe kjønnskillinger, blir videreført. I denne sammenheng ser jeg det som at menns eventuelle ønske om endring bort fra denne rollen, må settes i sammenheng med omgivelsene de iscenesetter den i. Det kan dermed bli tydeligere hvorfor og hvordan Den brutale mannen opprettholder sin rolle. Denne rollen blir av dem forstått som ønsket av sine “umannlige kollegaer”, og fungerer dermed motiverende for dem.

I dette kapitlet har jeg vist hvordan en spesiell, kjønnet rolle iscenesettes av den mannlige sosialarbeideren. Jeg viste her hvordan aspekter ved denne kan knyttes til motivasjonsfaktorer som fører til at den mannlige sosialarbeideren forblir på fagfeltet sosialt arbeid. Samtidig viste det seg gjennom intervjuene, at flere av informantene også vektla motivasjonsfaktorer utenfor fagfeltet når det kom til å grunnlegge sin forblivelse på fagfeltet. I det neste kapitlet vil jeg gå inn på faktorer som påvirker den mannlige sosialarbeideren “utenfra”, men som får tydelig betydning for ham når det kommer til hans arbeidsrom.

## 7. Privatrom og utbrenthet

Du må ha et stabilt liv for å jobbe med det jeg jobber med, for jeg tror ikke du klarer det hvis du har for mye turbulens i ditt eget liv....og der er familie det aller viktigste. Der er jeg sikkert veldig tradisjonell, men jeg mener at et normalt familieliv...det er...det viktigste mennesker kan ha som en base...og har du ikke det, så har du et problem tenker jeg (Jan).

Underproblemstillingen i dette kapittelet er: ”hvilke motivasjonsfaktorer finner den mannlige sosialarbeideren utenfor sitt arbeidsrom, som han bruker i sitt arbeidsrom”?

Gjennom intervjuene ble det tydelig at et klart definert skille mellom jobb og privatliv var svært viktig for et godt fungerende arbeidsliv, slik informantene så det. Slik knyttet informantene aspekter fra deres privatliv til deres arbeid. I informantens private liv, i denne sammenheng kalt privatrommet, kommer også viktigheten av at rommet er normalt frem. Dette er en av måtene informantene skaper et skille mellom arbeidsrom og privatrom. Innenfor det normale privatrommet står familien høyt i kurs. Det ble tydelig at det å ha et godt familieliv var en viktig motivasjonsfaktor også for arbeidslivet, for flere av informantene. Denne faktoren ser jeg det som vanskelig å entydig knytte til indre eller ytre motivasjon (Kuvaas 2005). På den ene siden kan informantene for eksempel oppleve en personlig glede ved at et fungerende familieliv blir opprettholdt. På den andre siden kan denne tilfredsstillelsen knyttes til ”ytre” resultater informantene opplever i sitt arbeid på bakgrunn av den.

Nedenfor vil informantenes uttalelser knyttet til viktigheten av et privatrom bli beskrevet. Dette underkapittelet vil bli satt i sammenheng med Rushing og Winfields (i Aronson/ Kimmel 2004) beskrivelse av en ny generasjon menn, som ikke lenger vektlegger det offentlige arbeidet som en like essensiell del av deres identitet. Videre vil informantenes uttalelser bli analysert opp mot Kullbergs (2006) studie. Dette handler blant annet om at hennes informanter ser familie som en svært viktig del av deres tilværelse. En forhandlende maskulinitetsrolle<sup>21</sup> vil bli satt i

---

<sup>21</sup> Se diskusjon under kapittel 2.3.

sammenheng med mine informanternes uttalelser. Slik vil noen av de kjønnete implikasjonene i dette kapittelet bli tydelige.

Det andre underkapittelet vil her handle om utbrenthet, knyttet opp mot motivasjonsfaktoren det å ikke møte veggen. Denne faktoren vil med samme grunnlegning som beskrevet ovenfor, ikke bli koblet utelukkende til en indre eller ytre motivasjonsform (Kuvaas 2005). Dette fordi det å unngå utbrenthet kan bli koblet til en personlig, indre tilfredsstillelse, samtidig som den også kan være en viktig faktor i at et bedre arbeid, med tilknyttede ytre belønningsformer, kan finne sted.

Informantene var opptatt av å skille arbeidsrommet fra privatrommet på en måte som gjorde at de unngikk å bli utslitt. I sammenheng med dette skillet, ble det tydelig hvordan informantene oppfattet utbrenthet som kjønnet på en spesiell måte. Dette vil bli satt i sammenheng med et tradisjonelt betont skille mellom maskulin grensesetting og feminin grenseløshet. Dette skillet vil bli beskrevet som et kjennetegn ved begrepene mannlighet og umannlighet (Lorentzen i ARR 2005: 3). De overnevnte begrepene vil videre bli satt i sammenheng med et «kjønnet verktøy» som en av informantene trakk frem: kontrollert empati, samt det teoretiske perspektivet “doing gender”(Solbrække 2005).

## **7.1 Privatrom**

Jan beskrev i sitatet i starten av dette kapittelet at det å være sosialarbeider er et krevende yrke. Blant annet inneholder det for ham et relasjonsarbeid som setter spor hos ham. Jan markerer tydelig skillet mellom arbeidsrom og privatrom. Nedenfor eksemplifiserer han hvordan arbeidsrommet kan oppleves:

(...) der det er døde mennesker og der det har skjedd ting som er ganske alvorlig....eller...der du går på uanmeldt hjemmebesøk og moren selger datteren til voksne menn og du kommer midt oppi det...helt ned til...det er vanskelig å si hva det er som treffer deg for det er de mest merkelige ting som gjør noe med deg, men det er ...jeg pleier å si at det å ha et godt familieliv utenom...det lader batteriene...altså det å ha normalitet...så får du heller godta at når du går inn i det rommet så er det ganske vanskelig...men det er jo ikke alt du klarer å legge bak deg, og det tar du jo med deg

videre...

Jan utdyper denne delen av arbeidsrommet slik:

Jeg fikk en student, en stor kar, robust som få og han var nesten 30 år. Han hadde vært hos meg i 14 dager så kom han inn og sa at han måtte snakke med meg...og han fortalte at da han gikk inn dørene her hos oss så gikk han inn i en verden han ikke trodde eksisterte. «Denne verden har jeg aldri forstått at fantes, for det er så mye grusomt»...og det...det er det jo.

Jan beskriver denne delen av sitt arbeidsrom som en verden få tror eksisterer, noe han ovenfor eksemplifiserer ved hjelp av studenten han hadde på det daværende tidspunktet. For å orke å være i dette arbeidsrommet, blir det å ha normalitet, knyttet opp mot et fungerende familieliv, trukket frem som viktige motivasjonsfaktorer for Jan. Det unormale arbeidsrommet kan dermed for ham bli mestret gjennom å sette hendelser knyttet til det, opp mot det normale privatrommet. Dette utdyper Jan tydelig her:

Jeg lever et nokså normalt liv for en på min alder...de menneskene som har jobben som en livsstil...jeg syns de gjør en dårlig jobb...ja, ikke alle, men da har de ikke andre arenaer...sosialarbeidere trenger også å korrigeres, og da må vi være i det normale samfunnet, med normal ungdom, normale unger, normale voksne...jeg må treffe de menneskene...kanskje jeg trenger det mer enn dem...for jeg ser så mye...eller så er jeg redd for...når du går inn i det rommet hos oss (på jobb) så kommer du inn i en verden som mange ikke vet eksisterer. Hvis du da...hvis vi som er i det rommet mye ikke går inn i det andre rommet (det normale), og opplever det, da har vi ingenting å sammenlikne disse verdenene med...

Med dette utsagnet viser Jan betydningen av at døren til privatrommet så vel som til arbeidsrommet kan åpnes og lukkes, og at de dermed ikke står “på gløtt” og slik gjensidig kan påvirke hverandre. Sammenlikning av rommene blir likevel viktig for Jan når det kommer til å skape et så “normalt” privatrom som mulig for ham og hans familie. Dette normale privatrommet blir også trukket frem som en viktig motivasjonsfaktor for Bjørn:

Jeg er relativt ferdig med jobben når jeg kommer hjem, å ha normale dager og slike ting... for familieliv og det å ha unger og slike ting så er det en grei jobb å ha, selv om jeg aldri blir ferdig...jeg ligger alltid etter, men det er håndterlig. Å ha fri i helgene er helt fantastisk i forhold til tidligere jobber...er jo gift og to unger og sånn så...så har ikke planer om å flytte videre (...)

Mens det private omsorgsarbeidet tradisjonelt har blitt beskrevet som en naturlig del av kvinners identitet, har arbeid utenfor hjemmet blitt beskrevet som like viktig for mannens identitet og livet han lever (Rushing/ Winfield i Aronson/ Kimmel 2004). Nyere forskning viser at menn som velger å utdanne seg til sosialarbeidere, skiller seg fra dette tradisjonelle maskulinitetsbildet på flere måter. Kullberg (2006) refererer i denne sammenheng til den mannlige sosialarbeiderens yrkesvalg i utgangspunktet, for så å presisere hvilke arbeidsoppgaver det sosialfaglige arbeidet vil utgjøre for ham. Forfatteren (ibid.) finner at informantene i sin studie vektlegger omsorg og relasjoner som en viktig bestanddel av så vel deres arbeid som deres privatliv. Omsorgsrelasjoner i privatlivet inkluderer her ansvar for eventuelle barn sammen med sin partner utenfor arbeidsarenaen. For både Jan og Bjørn fremstår privatrommet som vel så viktig som arbeidsrommet. Deres omsorgsrelasjoner i privatrommet er en viktig bestanddel av dette for dem. Jan beskriver denne delen med ord som ”et normalt familieliv”, der nettopp familien blir uttrykt som ”det aller viktigste” for å takle det til tider svært krevende arbeidsrommet. Bjørn beskriver det å ha ”normale dager” som viktig, og nevner i denne sammenheng sin kone og to barn.

Betydningen av familieliv som en viktig del av privatrommet blir beskrevet slik av Stian:

Hadde jobben gått ut over familien, hadde jeg sluttet for lenge siden (...) det er ikke en livsstil. Jeg går på jobb for å tjene penger og har ikke så forferdelig idealistiske tanker om det jeg gjør.  
Kan jeg hjelpe noen, er det kjekt både for klientene og meg.

Stian viser at familien kommer foran arbeidet. Han sier i denne anledning at han ville ”sluttet for lenge siden” hvis arbeidet gikk ut over dem. Stians uttalelse har likhetstrekk med Jan og Bjørns. De viser alle til familieliv som en viktig del av privatrommet. Slik kan deres uttalelser settes i sammenheng med Rushing og Winfield (i Aronson og Kimmel 2004), som skriver om en ny generasjon menn. Denne generasjonen ser familieansvar og det å ta ansvar i hjemmet som viktig.



Dermed skriver Rushing og Winfield (ibid.) at tradisjonelle stereotyper knyttet til menn og arbeid kan nyanseres.

Ut fra mitt empiriske materiale, finnes noen likhetstrekk med Rushing og Winfield (i Aronson og Kimmel 2004) og Kullberg (2006). Mange av mennene i min studie vektlegger betydningen av familie og privatliv som en viktig motivasjonsfaktor for at sosialt arbeid skal kunne praktiseres på en god måte. Setter man videre disse “nye mennene” i sammenheng med begrepet maskulinitet, blir det tydelig at et tradisjonelt maskulinitetsbilde kan nyanseres. Dette handler om at disse mennene, deriblant mine informanter, tar opp i seg familieliv og flere tradisjonelt oppfattede feminint konnoterte verdier på en tydelig måte. Denne formen for maskulinitet har en del til felles med det jeg, i tråd med Johanssons (i Ekenstam 1998) tolkning, vil kalle en forhandlende maskulinitetsrolle. Denne rollen skiller seg fra en hegemonisk rolleforståelse på flere punkter. For det første fordi en forhandlende maskulinitetsrolle vil kunne være en rolle mange menn kan ta en faktisk del av. Dette til forskjell fra en hegemonisk maskulinitetsforståelse, der de aller fleste menn ikke vil være i stand til å ta del i denne kategorien på grunn av den grad av makt som ligger innbakt i den. Med forhandlende menes også at den ligger mellom den hegemoniske, maktfylte kategori, og samfunnet slik det utvikler seg. Samfunnet og den hegemoniske maskulinitetskategori samsvarer ikke i sin utvikling, og kravene fra disse størrelsene vil derfor stå i motsetning til hverandre på flere måter. Flere av mine informanter passer inn i denne kategorien på noen punkter. Dette handler om arbeidsoppgavene disse mennene tar del i, for eksempel arbeid som kan plasseres i “omsorgsbåsen”. Flere av dem understreker også at privatommet er en like viktig del av deres liv som arbeidet de gjør. Innad i dette privatommet står familielivet som en grunnpilar hos flere av mine informanter. På samme måte som i Kullbergs (2006) studie, blir det dermed tydelig at flere av informantene innehar aspekter fra en forhandlende maskulinitetstype. Herunder ligger brytning med det tradisjonelle synet på at mannen er sitt arbeid, som en av de fremtredende faktorer.

Oppsummeringsmessig blir det tydelig hvordan familielivet både for Jan, Bjørn og Stian er en viktig og nødvendig bestanddel i det å ha et godt privatrom. Dette rommet gir grobunn for at arbeidsmotivasjonen deres skal kunne være til stede. Et normalt privatrom som også involverer familie, er dermed en tydelig motivasjonsfaktor også i sammenheng med deres arbeid.

## 7.2 Utbrenthet

I den forutgående delen som omhandlet informantenes privatliv, ble skillet mellom privatrom og arbeidsrom trukket frem som viktig for flere av dem. Det viste seg senere i intervjuet at mine informanter også var opptatt av sitt arbeid knyttet opp mot det å møte veggen, eller bli utbrent. Med dette ble det tydelig at en motivasjonsfaktor hos mine informanter hang sammen med å skille arbeidsrom fra privatrom på en måte som gjorde at de unngikk å bli utslitt.

Gaute reflekterer nedenfor over sin karriere, her i forhold til det å tre ut av arbeidsrommet:

Nå gjør det nok det i stor grad. Nå er jeg ikke så nær ungene, men det er jo situasjoner der deres fortvilelse...det slipper man ikke så lett tak i... men det er ikke sånn at du ikke får sove om kvelden. Men de første årene...i en del år så var det vanskelig å legge det fra seg og det gikk ut over energien hjemme og min tilstedeværelse, og det tøffeste var fylkesnemndsaker. Det var ubehagelig å tenke på, men det handlet mer om at man følte at man skulle prestere selv og at ungenes sin skjebne avhang av deg da, og det å skulle stå til rette for noe...

Det blir i denne uttalelsen tydelig hvordan Gaute har lang erfaring og trening når det kommer til å skille arbeidsrom fra privatrom. I hans utsagn får man likevel et bilde av at dette ikke alltid har vært like enkelt for Gaute. Han forteller at arbeidshendelser førte til at energien hans hjemme i perioder var lav, og at det følte ansvaret for hans klienter til tider var tøft å bære. Erfaringen Gaute har tatt med seg, har i dag ført til at det å tre ut av arbeidsrommet fungerer for ham i "stor grad".

Bjørn forklarer på sin side viktigheten av å skille jobb og privatliv på denne måten:

Ja, du er nødt til å skille for å overleve i denne bransjen...jeg har sett mange kollegaer som...det nytter ikke. Jeg er ganske god til å veksle mellom dette med engasjement og medfølelse og det å være rasjonell og legge vekk ting når du er ferdig...så ligger det litt mer sånn underbevisst og lagrer seg (...) så jeg har lært meg å sette grenser og ikke sitte utover kvelden hvis det ikke står på liv og helse, så det er jeg bevisst på (...)

Noen interessante aspekter ved Bjørns utsagn ovenfor, henger sammen med det å ha “engasjement og medfølelse” kontra det “å være rasjonell og legge vekk ting”. Dette kan settes i sammenheng med de delene av min studie som spesielt omhandler rasjonalitet kontra følelser. Det å ha kontroll over sine følelser i jobbsammenheng, blir ovenfor satt opp som en faktor som motvirker utbrenthet. Bjørns uttalelser kan settes i sammenheng med de før beskrevne begrepene mannlighet og umannlighet (Lorentzen i ARR 2005: 3). Ved å sette opp et skarpt skille mellom kvinnelig og mannlig konnoterte egenskaper, blir det også tydelig hvordan egenskapene representerer forskjellige ting. For Bjørn blir det “å sette grenser” satt i sammenheng med å unngå utbrenthet. Grenser som mannlig egenskap kan da settes opp mot den kvinnelig konnoterte egenskapen grenseløshet, når Bjørns beskrivelse av hvordan han kan unngå å bli utbrent blir beskrevet. Dette blir tydelig i sitatet nedenfor, der Bjørn beskriver hvordan engasjement innenfor arbeidsrommet kan fungere mot sin, i utgangspunktet positive hensikt:

Jeg tror mange som brenner seg ut gjør det fordi de tar det med seg og ikke legger det tilbake der...du hjelper ikke folk hvis du...det er jo noen som er så engasjerte og går som noen raketter også blir de syke og må bryte kontakten med klientene de var så engasjerte for. Er det noen hjelp da? Det å ha overskudd til livet utenfor jobben gir jo overskudd til jobben igjen...de arbeidstidene som er satt er jo for at det skal være sånn.

For Bjørn blir skillet mellom arbeidsrom og privatrom satt i sammenheng med viktigheten av grenser. Ovenfor ble dette illustrert ved de formelle arbeidstidene. Dette handler, slik jeg tolker Bjørn, om grenseløshet som en påvirkende faktor i retning av utbrenthet. Denne grenseløsheten kan settes i sammenheng med formelle rammer, som for eksempel gitte arbeidstider. Samtidig kan den også settes i sammenheng med arbeiderens engasjement og følelser for klienten, da på en måte som fører til at sosialarbeideren tappes for krefter.

I kapittelet om Den brutale mannen skrev jeg om mine informanternes beskrivelse av seg selv, kontra sine kvinnelige kollegaer. Her ble det rasjonelle og målrettede som egenskaper hos informantene, satt opp mot kvinner som uttrykkere av følelser og med en redsel for struktur. Kvinnene ble i denne sammenheng oppfattet som arbeidere som ikke ville forholde seg til

rammer som var satt i forkant av møtet, og som “gikk ut over sine grenser”. I denne sammenheng blir det dermed illustrert hvordan et kjennetegn ved umannlighet er grenseløshet. Behovet for struktur, ovenfor beskrevet ved Bjørns uttalelse om formelle arbeidstider, kan slik settes i sammenheng med et spesifikt, mannlig ønske. Dette er et ønske som vanskelig kan oppfylles dersom man som sosialarbeider “er så engasjert og går som noen raketter” for så å bli “syke og må bryte kontakten med klientene de var så engasjert for”.

Nedenfor beskriver Stian hvordan det å være trygg på egne følelser kan settes i sammenheng med det å unngå utbrenthet:

Når jeg sammenligner med en del av mine kollegaer, er jeg nok ikke i samme faresonen for å bli utbrent og ta med meg ting hjem, men det er klart at det å jobbe med folk gjør jo noe med en og gjør det ikke det må du jo slutte! Og finne noe annet å gjøre, men...jeg har få våkenetter for å si det sånn. Når jeg sykler hjem, sykler jeg det av meg, men det gjør jo noe med en følelsemessig, det gjør jo det. Men det handler jo om å være trygg på sine egne følelser da.

Ovenfor knytter Stian det å unngå utbrenthet til trygghet i forhold til egne følelser. Denne uttalelsen nyanserer bildet som ble skapt av informantene i kapittelet om Den brutale mannen, fordi den knytter Stian som mannlig sosialarbeider til hans egne følelser på en tydelig måte. Stian sier at det å ikke bli utbrent handler om å være trygg på egne følelser, selv dem som “gjør noe med en”. I avsnittet nedenfor viser Stian samtidig hvordan “det å være trygg på sine egne følelser” ikke er til noen hjelp hvis disse ikke holdes under kontroll. Det å bli utbrent knyttes her til kjønn på en spesifikk måte:

Jeg observerer jo til stadighet at en del damer er utbrent og langtidssykemeldt. Hadde nettopp gruppeveiledning der det kom fram at en med personalansvar har knukket nesten helt sammen i det siste fordi hun er så samvittighetsfull og skal gjøre alt for alle og sliter med å slippe kontrollen på en måte, og det har bare ballet på seg. Før dette skjedde har jo andre folk vært borte lenge, ett år halvannet, det går på at de er pliktoppfyllende jenter som ikke klarer å gi slipp på klienten. Konsekvensen av det, er at man begynner å spa i en haug der man ikke klarer å få den unna. Jeg gjør det på en annen måte, kan jo høres ut som jeg mangler empati men jeg tror ikke

det er det handler om, men det er vel en slags kontrollert empati (...)

### **7.3 Kontrollert empati og det viktige privatrommet**

Stian snakker ovenfor om “kontrollert empati” som et verktøy for å takle krevende klientarbeid. Han nevner i denne sammenheng en kvinnelig kollega som er “så samvittighetsfull” og som “skal gjøre alt for alle”. Til forskjell fra Stians kvinnelige kollega bruker Stian selv verktøyet han kaller kontrollert empati for å unngå utbrenthet. Dette fremstilles som et kombinasjonsverktøy. Med dette menes at “empati” må settes sammen med “kontroll” for at dette skal kunne fungere optimalt for Stian. Det består videre av to i utgangspunktet begrepsmessige, kjønnete ytterpunkter som ikke uten videre kan kombineres. Dette kombinasjonsverktøyet har dermed sterke, kjønnete implikasjoner knyttet til seg. Disse handler om at det mannlige konnoterte kontroll kombinert med det umannlige konnoterte empati. Dette kan settes i sammenheng med det teoretiske perspektivet “doing gender” (Solbrække 2005). Innenfor dette perspektivet er kjønn et svært synlig kroppstegn. Dette får betydning på mange måter i relasjoner til andre mennesker. Kjønn blir med dette perspektivet satt i sammenheng med skapning, gjenskapning og legitimering av menneskelig samhandling. Stian klarer å “unngå å spa i en haug der man ikke klarer å få den unna” blant annet ved hjelp av verktøyet “kontrollert empati”. Dette verktøyet har som før skrevet sterke kjønnete implikasjoner knyttet til seg, noe som vil få betydning i det det blir brukt som en del av Stians kjønnete samhandling med andre mennesker. I denne samhandlingen er kontrolldelen av Stians kombinasjonsverktøy en viktig del når hans kjønn iscenesettes i relasjonelt arbeid med klienter. Er ikke kontrolldelen til stede når dette arbeidet finner sted, får den umannlige grenseløsheten råde i relasjonsarbeidet. Det var nettopp denne grenseløsheten Bjørn trakk frem som en påvirkende faktor i retning av utbrenthet.

Bjørn og Stians uttalelser handler om et klart uttrykt, og ønskelig skille mellom privatrom og arbeidsrom, og mellom grenser og grenseløshet. Dette er et skille som innenfor kjønnsforskning tydelig kan relateres til det dikotomiserte skillet mellom mannlighet og umannlighet. Kombinasjonsverktøyet Stian ovenfor trakk frem, kan med dette resonnementet brukes for å forstå hvordan han kan unngå å bli utbrent. Slik blir det tydelig hvordan Stian bruker et spesifikt

verktøy i sin skapning, gjenskapning og legitimering av sin kjønnete samhandling, ovenfor eksemplifisert ved en mannlig, konnotert forståelse av motivasjonsfaktoren det å ikke møte veggen.

Informantenes motivasjonsfaktorer i dette kapittelet er knyttet til det å ha et normalt privatrom. I dette rommet er familie en viktig del for flere av dem. Når det gjelder utbrenthet, kan en motivasjonsfaktor knyttes til det å skille arbeidsrom fra privatrom på en måte som fører til at de unngår å bli utslitt. Det å ikke møte veggen er dermed en motivasjonsfaktor for flere av informantene i denne delen. Disse faktorene bruker informantene aktivt, og de får betydning for deres yrkeshverdag.

I dette kapittelet har jeg vist hvordan motivasjonsfaktorer som finnes utenfor arbeidsrommet, får betydning for at den mannlige sosialarbeideren forblir innenfor arbeidsrommet. I det neste kapittelet vil jeg gå tilbake til fagfeltet, for å vise hvordan mannens tydelige kjønn får betydning når motivasjon for å forbli på fagfeltet blir beskrevet. Dette vil handle om tre aspekter ved denne tydeligheten: generell, kjønnets synlighet, rollen som en sterk mann og den mannlige sosialarbeiderens potensielle seksuelle fordeler på arbeidsplassen. Disse aspektene vil alle vise hvilken betydning mannens synlige kjønn får på kvinnedominerte felt i sosialt arbeid.

## 8. I kraft av sitt synlige kjønn

(...) det er litt sånn som min far forteller...han jobbet i et mannsdominert yrke der kaffetrakteren ikke hadde vært vasket de ti siste årene og pinup - damene hang på veggen, og så kom det inn en dame som skulle være lærling. Og det tok ikke mange ukene før plakaten var borte og kaffetrakteren var ren. Så det er klart det gjør noe med miljøet når man får inn andre...både kvinner og menn gjør noe med måten man tenker på (Stian).

Underproblemstillingen i dette kapittelet er: ”hvilke motivasjonsfaktorer i den mannlige sosialarbeiderens arbeid kan knyttes til hans synlige kjønn på sitt arbeidsfelt”?

I løpet av intervjuene med mine informanter ble det tydelig at det å være mann i et arbeidsmiljø der kvinner er i tydelig flertall, hadde implikasjoner for mennene på flere måter. Et av disse aspektene handlet om informantenes synlighet på arbeidsplassen. Med dette menes at deres kjønn gjorde dem til gjenstand for oppmerksomhet og lydhørhet på forskjellige måter.

I underkapittelet ”den synlige mannen” kan motivasjonsfaktorene som informantene beskriver, bli benevnt som det å ha gjennomslagskraft i saksbehandling, og det å få generell oppmerksomhet rettet mot seg i kraft av informantenes synlige kjønn. På samme måte som før beskrevet, kan også disse faktorene knyttes til både indre og ytre form for motivasjon (Kuvaas 2005). Dette fordi denne formen for synlighet kan gi utslag i ytre belønning, som for eksempel oppmerksomhet. Samtidig kan den også knyttes til den personlige tilfredsstillelse informantene kan oppnå idet denne oppmerksomheten blir knyttet til dem. Kuvaas (ibid.) skriver at et absolutt skille mellom indre og ytre motivasjonsformer kan være vanskelig å sette opp, da begge formene kan være til stede i flere former for handling. Dette kan den form for synlighet jeg skriver om i samtlige underkapitler i denne oppgavedelen, fungere som eksempler på. De overnevnte to motivasjonsfaktorene vil bli satt i sammenheng med Williams (1995 i Lupton: Gender, Work & Organization 2006: 13 (2) beskrivelse av mannlige, kjønnete privilegier på en kvinnedominert arbeidsplass.

På samme tid som de kjønnete fordelene ble betont av informantene, ble det samtidig tydelig at

informantenes kjønn i denne konteksten også hadde andre betydningsfulle implikasjoner. Disse vil bli satt i sammenheng med det teoretiske ”doing gender”- perspektivet. Innenfor dette, er ikke kjønnsidentitet en uforanderlig essens i hvert menneske. Heller anses den for å være en effekt av ulike typer handlinger, noe som må konstrueres kontinuerlig (Gunnarsson i Johansson/ Kuosmanen 2003; Davies 1989, 1997 i Sagatun 2008). I dette underkapittelet vil kjønnete relasjoner bli satt i sammenheng med en forhandlende maskulinitetsform (Johansson i Ekenstam 1998). Til sist i dette underkapittelet, blir begrepet homososialitet (Meuser i Aronson/ Kimmel 2004) satt i sammenheng med informantenes uttalelser. Begrepet blir vanligvis brukt for å vise hvordan mannlig samhold viderefører maktrelasjoner og opprettholder et overordnet, hierarkisk forhold til kvinner. I denne sammenheng vil begrepet bli brukt på en noe utradisjonell måte. Dette for å belyse hvordan noen av mine mannlige informanter har en opplevelse av at et homososialt samhold eksisterer også på arbeidsplasser der kvinner er i et tydelig flertall. Poenget her, er å belyse hvordan dette oppleves for mine informanter.

En annen implikasjon som kunne tolkes ut fra informantenes synlighet på arbeidsplassen, handlet om at flere av dem ble brukt i risikofylte situasjoner. Det ble her tydelig at informanten som ”en sterk mann” var en rolle som ble iscenesatt i flere situasjoner. Denne rollen vil i underkapittelet ”en sterk mann” bli satt i sammenheng med Sommerseths (i Tidsskrift for psykisk helsearbeid: 2008, nr 01) studie av menn i psykisk helsearbeid. Dette for å vise hvordan rollen blir oppfattet av dem selv, og for å nyansere en automatikk som ligger i at menn blir brukt i risikofylte situasjoner i kraft av deres kjønn. Denne rollen har også en potent motivasjonsfaktor knyttet til seg på grunn av omgivelsenes tilbakemeldinger i forhold til dens iscenesettelse.

Den siste delen som her vil bli omtalt i forhold til mannens synlighet, vil handle om at hans kjønn også har seksuelle og erotiske implikasjoner knyttet til seg. Her vil bildet av den mannlige arbeiderens fordeler ved seksuell synlighet på en kvinnedominert arbeidsplass bli nyansert ved Baagøe Nielsens (1997) beskrivelse av ”erotisk fred” som strategi på arbeidsplassen. Dermed kan de seksuelle muligheten betegnes som potensielle motivasjonsfaktorer, samtidig nyanseres ved hjelp av informantenes uttalelser.



## 8.1 Den synlige mannen

Morten uttaler at han har tatt på seg rollen som en etterlysningsagent på jobb, der målet er å ”finne far” når sosialt arbeid finner sted i samspill med familier. Med dette mener Morten at han ser det som et problem at far ofte kommer i bakgrunnen til fordel for mor og barn når det sosiale arbeidet skal utføres. Nedenfor viser Morten at hans kjønnete tilstedeværelse får betydning når han uttaler seg angående dette temaet på jobb:

Når jeg ber om ordet kan en (kollega) si “nå kommer en etterlysning etter far”. Og da tenker jeg at jeg har gjort en viktig jobb bare ved å sette opp fingeren. Da kommer dette perspektivet på plass.

Slik jeg tolker Morten her, er det ikke bare det å “sette opp fingeren”, som fører til at han får et lydhørt publikum i forkant av ytringen. Det blir også tydelig hvor stor betydning det kjønnete faktisk har for det som skjer i dette eksemplet på samhandling. En av hans kjønnete fordeler kommer her til syne, en fordel som også kan fungere som en motivasjonsfaktor, idet han oppnår gjennomslagskraft og synlighet på grunn av den. Mannens betydning som det andre kjønn på en kvinnelig dominert arbeidsplass blir illustrert av Morten nedenfor:

Mytene sier at på en arbeidsplass med bare kvinnefolk, der er det konflikter man ikke ser i mannsdominerte miljø. Jeg konstaterer bare at det er noen myter. Tenker at du får sannsynligvis - nei du får - noen andre diskusjoner og perspektiver inn når ikke bare ett kjønn er representert.

Ved å representere ”det andre kjønn” i slike sammenhenger, kan Morten få gjennomslag for sine meninger. Poenget her er ikke å påstå at de kjønnete aspektene er avgjørende for at Morten skal bli hørt på sin arbeidsplass, men heller å vise at de har en betydning.

Nedenfor viser Stian hvordan han blir mottatt som et ”mannlig innslag”:

De andre synes det er greit å ha noen mannlige innslag også, og de ser vel at jeg tenker på en litt annen måte. For å prøve å være akademiker oppi dette, så vet jeg jo at det er blitt gjort forskning på at menn i sammen fungerer annerledes enn kvinner sammen, og da må jo kvinner og menn også fungere annerledes sammen.

Stian forteller at hans kvinnelige kollegaer ”ser” at han kan bidra med andre tenkemåter, og at dette kan være en av grunnene til at han føler seg ivaretatt. Her trekkes igjen annerledeshet frem som en medvirkende faktor til synligheten mine informanter opplever i forhold til det å være mannlig sosialarbeider. Nedenfor viser Bjørn hvordan annerledeshet også har sammenheng med det å konstruere sin kjønnsidentitet:

Arbeidsmiljøet er godt her, men det kan være fryktelig vanskelig å konsentrere seg for det er mye oppskrifter og sånn som svirrer rundt i luften (...) for å jobbe som mann i disse greiene...jeg er ikke en typisk mann, er vel heller litt sånn myk mann. Jeg liker ikke fotball og sport...jeg er glad i å lage mat! Når vi har julebord lager vi maten sjøl...men så har jeg en litt teknisk rolle, sånn data...ser ikke på meg selv som veldig god men i forhold til de andre er jeg ganske god... de andre er noen kløner.

I dette sitatet blir det tydelig hvordan Bjørn kontinuerlig konstruerer sin kjønnsidentitet. Han anser seg for å være en myk mann, og betegner sin «kjønnskategori» ved å sette opp stikkordene ”liker ikke fotball og sport” og ”glad i å lage mat” som motsetninger. Disse stikkordene anser jeg for å være noen av de mest velbrukte frasene når det kommer til å betegne fenomener som maskulin eller feminin. På slutten av sitatet, setter Bjørn videre opp det å lage maten selv mot sin tekniske rolle, der han skiller seg fra ”de andre”. Bjørns forhandlende maskulinitetsrolle blir her tydelig, idet han setter dikotomiserte og kjønnsette ord opp mot hverandre for å belyse hva hans rolle inneholder.

Nedenfor viser Bjørn hva han tenker om det å være mannlig sosialarbeider:

Det er veldig greit å være mann og sosionom. Jeg tror det er verre for de andre (kvinnene) å tenke på at jeg er mann alene. Vi skulle få inn nye folk og de sa at “du håper vel at det søker en mann”

og jeg tenkte at det var greit det, men ikke nødvendig (...)

Bjørn viser her til at han er komfortabel med sin rolle som mannlig sosialarbeider. For ham er det hans kvinnelige kollegaer som synes det er vanskelig "å tenke på at jeg er mann alene", som han sier. Med andre ord blir det betont at det fungerer fint for Bjørn å være alene – mann på sin arbeidsplass. Jeg tror Bjørns vektlegging av at en ny mannlig kollega ikke er nødvendig, også henspiller på at hans synlighet som eneste mann på sitt kontor, gir ham fordeler. Dette kan settes i sammenheng med Lupton (i *Gender, Work & Organization* 2006: 13 (2), som viser til Williams (1995) beskrivelse av hvordan menn bringer sine kjønnsprivilegier inn på arbeidsplassen. Slik kan mannens kjønn bli oppfattet som en fordel, heller enn som en svakhet knyttet til at han er en kjønnminoritet. Bjørn viser dette tydelig ovenfor, ved å understreke at det for ham ikke er nødvendig med flere menn innenfor sitt arbeidsfelt. Han forteller videre at "det er veldig greit å være mann og sosionom", noe som kan tolkes som at hans kjønn innebærer spesielle privilegier på sin arbeidsplass. Disse privilegiene kan settes i sammenheng med Eriks uttalelse nedenfor:

Bare jeg setter på kaffe så får jeg skryt...men jeg har jobbet i en bolig der kjønn var skeivt fordelt, så jeg er vant til dette. Det er ei spesielt som tuller med at jeg har klart å rydde og lage kaffe, hun sender meg fat med kaker på møter (...)

Erik uttaler at han "er vant til dette" fra tidligere arbeid. Det Erik her sikter til handler, slik jeg ser det, om hans synlighet på arbeidsarenaen. Det å få oppmerksomhet på den måten som Erik her sikter til, "er han vant med", som han sier det. Noe av det samme uttaler Lars:

Nei, jeg håper ikke jeg blir særbehandlet som mann...men det er vanskelig å si... jeg tenker i hvert fall ikke mye på det lenger. Jeg kan den koden med damer og prating, og jeg føler ikke at jeg ofrer noe for å få det til.

Lars viser ovenfor at det å "passe inn" har en kode knyttet til seg. Dette er en kode Lars føler at han har knekt, noe som fører til at han ikke behøver å tenke mye over mye "det" lenger. "Det`et" her tolker jeg som å være knyttet til hanen i høneflokket, der arbeidet med å få "komme inn" er en kontinuerlig prosess:

Jeg har humor på dette i forskjellige sammenhenger...jeg har vært i kvinnedominerte miljø lenge. Gått på skole og jobbet her, med mye kvinner. Jeg tenker ikke over det i det daglige lenger...men temaene i lunsjen er ikke det samme som når jeg treffer kamerater. Da kan jeg heller prate om områder jeg kan ha en mening om, som trening eller politikk... det er ikke ekskluderende samtaler sånn som om strikking.

Lars gir ikke uttrykk for at har et behov for å bli akseptert som en del av høneflokk. Kanskje er det heller slik at visse fordeler blir synlige idet Lars som mannlig sosialarbeider får innpass med sine meninger, men samtidig selv kan velge når han vil være innenfor? Kan forskjellighet fra flokken føre til at hans innspill og meninger blir tydeligere på arbeidsarenaen enn de kvinnelige kollegaenes? Setter man hans uttalelser i sammenheng med Eriks beskrivelse ovenfor, blir det tydelig hvordan noen av informantene føler at de representerer en "annethet" som fører til økt oppmerksomhet og synlighet. Denne synligheten henger sammen med deres kjønn. Identiteten knyttet til disse informantenes kjønn blir forhandlet og forsøkt bekreftet på arbeidsplassen. Denne bekreftelsen finner sted gjennom et kontinuerlig arbeid med former for gjøring av kjønn. Lars uttalelse ovenfor henspeiler på at han ikke i utgangspunktet er en naturlig del av sitt kollegium. Han "tenker ikke på det lenger", tolker jeg her som at han har arbeidet seg frem til en løsning for seg selv i tiden forut for denne uttalelsen.

Et begrep jeg ser som relevant å trekke inn i dette underkapittelet, er begrepet homososialitet (Meuser i Aronson/ Kimmel 2004). Dette er et av de mest sentrale begrepene innenfor mannsforskning. Begrepet sikter i utgangspunktet til mellommannlig attraksjon, der dette selskapet foretrekkes fremfor kontakt med kvinner. En forståelsesdel av begrepet homososialitet, handler om at menn blir vurdert opp mot en spesifikk maskulinitetsstandard (Andersson/ Gunnarsson i Johansson 2003). Oftest er det forstått som at det er den hegemoniske formen for maskulinitet som blir satt opp som denne gitte standarden, som andre maskulinitetsformer vurderes ut fra. Innenfor denne standarden konstrueres så den maskuline kjønnsidentitet kontinuerlig.

De fleste av mine informanter befinner seg som enslig eller som en av få menn på sin arbeidsplass. På samme tid som synlighet har potensielle fordeler knyttet til seg, viser flere av informantene også hvordan en form for kode må knekkes for at deres maskuline identitet skal kunne tilpasses deres kvinnedominerte arbeidsmiljø. Innbakt i dette ligger det fra min side en forståelse av at informantenes kjønnsidentitet blir søkt bekreftet på en arena der deres kvinnelige kollegaer har en sterk definisjonsmakt. Dette fordi det er disse som i utgangspunktet befinner seg innenfor settingen, mens informanten på noen måter befinner seg utenfor, i kraft av sitt kjønn. Disse kvinnelige kollegaene kan dermed etter mitt syn sette opp en form for ”standard”, som informantens maskulinitet blir målt opp mot.

Det ble ovenfor tydelig hvordan Bjørn konstruerte sin kjønnsidentitet. Han uttalte for eksempel ovenfor at han ikke var en ”typisk” maskulin størrelse, men heller en ”litt sånn myk mann”. Med slike uttalelser viser han at hans kjønnsidentitet blir konstruert forskjellig i forskjellige settinger, og at dette konstruksjonsarbeidet finner sted med en viss standard som tenkt utgangspunkt. Denne standarden kan være definert av en hegemonisk maskulinitetsform, men jeg vil påstå at også hans kvinnedominerte arbeidsmiljø har betydning for hvordan denne standarden blir oppfattet av ham.

Om de forskjellige arbeidsmiljøene informantene befinner seg innenfor, innehar en mellomkvinnelig attraksjonsmoment, som utestenger mennene fra å få ”komme inn”, lar jeg her stå ukommentert. Poenget med å trekke inn begrepet homososialitet i denne anledning, handler heller om at dette kan fange opp settinger som har et noe hermetisk preg over seg, slik jeg ser det. Dette preget fører til at en kjerne befinner seg ”innenfor”, og derved har en definisjonsmakt til å sette en spesifikk standard som personene som befinner seg ”utenfor” må innrette seg etter hvis de skal ha et håp om å ”komme inn”. Lars belyste dette hermetiske preget idet han forklarte at temaene i lunsjen på jobben ikke var de samme som når han traff kamerater. Han beskriver disse som ”ekskluderende samtaler sånn som strikking”. Stian uttalte at ”de ser vel at jeg tenker på en litt annen måte”, mens Lars mente at han kunne ”koden med damer og prating”. Informantene viser med deres uttalelser at de forholder seg til et arbeidsmiljø der de opplever at en standard er satt. Denne standarden handler om hva det kan samtales om, hvordan det kan gjøres og hvordan flere av informantene plasserer seg selv utenfor denne standarden. Dette viser Stian tydelig idet

han uttrykker forskjelligheten fra ham selv som kjønnet individ, i samhandling med sine kollegaer. Med dette som utgangspunkt må informantenes kjønn kontinuerlig konstrueres ut fra denne gitte standarden. Denne kontinuerlige konstrueringen finner sted i alle settinger der mennesker befinner seg. Når informantenes arbeidssted er valgt som utgangspunkt for å belyse deres spesifikke konstruksjonsarbeid, handler dette om at kjønnskonstruering praktiseres forskjellig avhengig av arenaen den finner sted innenfor.

## **8.2 En sterk mann**

Nedenfor illustrerer Lars dette underkapittelets tema:

En av de første dagene på jobb skulle jeg være anstand til en samtale i kraft av at jeg er mann. Vi er ulike....dette er jo...jeg blir av og til brukt i forhold til klienter som har vanskelig for å forholde seg til damer. Mannlige klienter dette, for eksempel innvandrer menn eller menn med en seksualiserende måte å være på. Men det er veldig sjelden....det er sikkert et halvår mellom hver gang.

Lars forteller at han ble bedt om å være anstand i kraft av at han er mann. Slik ble Lars kjønn en medvirkende faktor til at han fikk denne i overnevnte situasjon, slik han beskriver den. I de situasjoner der mannen blir betonet, blir det å være synlig beskrevet på en tydelig måte av flere informanter. På spørsmål om Stian tror han har fått spesielle klienter henvist seg på grunn av sitt kjønn, svarer han:

Ja, det har jeg. Men jeg velger kanskje å tro at jeg ikke får henvist disse fordi jeg er mann, men fordi jeg er den jeg er, og noen synes jeg er flink. Men jeg blir jo hentet fort hvis det er trøbbel i ekspedisjonen her, jeg får jo litt sånn bodyguard funksjon og skal gå ut og se stor og sterk ut og skremme vekk folk som trøbler.

Stian gir her, slik jeg tolker ham, uttrykk for at han ikke setter pris på å bli henvist klienter kun i kraft av sitt kjønn. I stedet ønsker han å tenke at klientene blir henvist ham fordi han er en dyktig sosialarbeider. I samme avsnitt kommer det frem at Stian blir brukt hvis “det er trøbbel i

ekspedisjonen”, på tross av at han ikke ønsker dette selv:

Altså, jeg liker ikke bråk, jeg har aldri likt bråk, jeg skjønner ikke nå hvordan jeg holdt ut 4 år på den avdelingen i psykiatrien.

Morten deler noen erfaringer med Stian og betegner disse situasjonene som potensielle voldssituasjoner:

Jeg har jo opplevd at når det er saker som har utviklet seg til noe som gikk mot voldssituasjon, at mine kvinnelige kollegaer har gått et skritt tilbake og forventet at jeg skal “stå han av”.

Morten utdyper videre det å bli plassert inn i situasjoner i kraft av sitt kjønn:

Jeg ser jo i noen saker at jeg blir puttet inn fordi jeg er mann. Et par eksempler har vært at det har vært folk fra en annen kultur, der man har antatt at kvinnfolkene ikke har hatt autoritet. Da passer det bedre at en eldre, mannlig sosialarbeider blir brukt, fordi man da passer som en autoritetsperson i forhold til den faren. Jeg ser jo at systemet bruker eller misbruker meg på det viset. Men jeg har jo opplevd at dette har blitt godt mottatt blant samarbeidspartnerne mine, som skole og barnehage. Her møter de (barna) pigadø bare kvinnfolk.

Morten forteller at han blir “puttet inn” i situasjoner fordi han er mann. Ved å bli “puttet inn” tolker jeg her Morten her som at han i noen situasjoner føler at han må agere i henhold til omgivelsenes krav. Disse kravene kan settes i sammenheng med Sommerseths (i Tidsskrift for psykisk helsearbeid 2008, nr 01) studie om kjønn og risikosituasjoner i psykisk helsearbeid. Her kommer det frem at flere av hennes informanter føler at det stilles spesifikke forventninger til dem, noe de opplever at setter rollen som mann under press. I kraft av sitt kjønn, føler altså disse mennene at de skal kunne tåle “alt”, eller i det minste det omgivelsene forventer at de skal tåle.

Mine informanternes uttalelser ovenfor samsvarer med Sommerseths (i Tidsskrift for psykisk helsearbeid 2008, nr 01) studie på noen punkter. Stian ønsker ikke å “komme opp i bråk”, og slik jeg forstår ham ser ikke han dette som en naturlig del av sin yrkesrolle. Han liker heller ikke noe

videre at visse typer klienter blir oversendt ham på grunn av hans kjønn. Morten kaller det å bli “puttet inn” for misbruk og bruk i samme setning. På samme måte som for Stian, handler hans uttalelse om at det å fungere som “sterk mann” ikke er en del av hans jobb i utgangspunktet. Samtidig ser Morten at denne rollen gir ham positiv tilbakemelding blant samarbeidspartnere. Slik jeg tolker ham blir derfor rollen besatt på bakgrunn av denne tilbakemeldingen. Den blir også “typecastet” fordi hans kvinnelige kollegaer går “et skritt tilbake”, og dermed gjør scenen åpen for ham.

Ovenfor har jeg ved hjelp av informantenes uttalelser vist hvordan rollen som “en sterk mann” blir iscenesatt. Poenget med å trekke dette aspektet inn i oppgaven, handler om å nyansere et bilde av at dette er en naturlig del av den mannlige sosialarbeiderens yrkesrolle. På samme tid som positiv tilbakemelding fører til at rollen kan fungere motiverende for flere av informantene, opplever flere av dem at de blir “puttet inn” på grunn av omgivelsenes forventninger. Dette kan settes i sammenheng med den maskuline “typecast” informantene blir knyttet opp mot i kraft av deres kjønn på deres arbeidsplasser.

### **8.3 Den mannlige sosialarbeideren som seksuelt synlig**

Det er viktig å ikke bli oppfattet som flørtete – her (på jobben) har det en betydning at jeg er mann. Det er viktig å ikke vise for mye interesse...dette har vært en prosess jeg tenkte mye over i starten, men som nå går av seg selv i større grad (Lars).

Lars viser ovenfor at hans synlighet på jobben i kraft av sitt kjønn, har ført til at han har reflektert over hvordan han fremstår ovenfor sine kvinnelige kollegaer. Uttalelsen er også et tydelig eksempel på hvordan Lars selv tolker sitt kjønn som synliggjort og betydningsfullt for interaksjonene han inngår i på jobben. Slik jeg tolker Lars, ser han det som nødvendig å «nedtone» sitt kjønn for ikke å komme opp i ubehagelige situasjoner. Han forteller senere i intervjuet at det er viktig for ham å ha et avklart forhold til kvinnene han jobber sammen med, og at han heller toner ned kjønnnet sitt enn å risikere å bli misforstått. Lars nevner i denne sammenheng at det føles trygt for ham å være gift, fordi ”det kanskje vil gjøre det lettere å snakke med kvinner”. Da blir det nemlig ikke slik at ”de tenker at man legger an på dem”.



Refleksjonene Lars har gjort seg ovenfor, viser at kjønns synlighet også kan medføre problemer - hvis han blir oppfattet som å ville utnytte det. Lars viser her at han ønsker en distansering mellom det rent jobbmessige, og det mer personlige og private. Dette kan settes i sammenheng med Baagøe – Nielsen (1997) som skriver om ”erotisk fred”, eller det at individer på arbeidsplassen holder en viss distanse til hverandre. Dette for å forhindre en eventuell seksuell rivalisering med kollegaer eller sammenblanding med den arbeidsmessige innsats (Lammi & Kauppinen – Toropainen 1993 i ibid). Denne ”erotiske freden” blir nedenfor eksemplifisert med Jan:

Jeg har sagt fra om det på jobben, to ganger, at jeg liker ikke at folk tar på meg...og den var ganske vanskelig, for jeg tar aldri på damene på jobben, altså fysisk berøring, det forekommer bare ikke, og det handler jo om min bok, vi kan tulle verbalt og dra en vits ganske langt...og det kan du gjøre men jeg liker ikke å bli tatt i...og det ble ganske rar stemning...det er ekkelt! Det er ekkelt hvis du ikke er forberedt, og så er det slik at kjærlighetslivet mitt er ikke på jobben altså, og jeg ønsker det ikke inn her heller!

Ovenfor viser Jan tydelig både hvor hans intime grenser går, og at han er opptatt av å holde privatrommet atskilt fra arbeidsrommet. Jan fortalte at han tok opp denne problemstillingen med en større, kvinnelig personalgruppe. For ham er fysisk berøring noe som ikke hører til mellom kollegaer, og som han setter i sammenheng med sitt private kjærlighetsliv. Slik jeg her tolker Jan, har hans utsagn noen av de samme aspekter knyttet til seg som Lars uttalelser ovenfor. Den arbeidsmessige innsats, med et mål om fortsatt ”erotisk fred”, blir her betegnende på disse informantenes fokus, slik de fremstiller det. På samme måte som jeg senere skal vise i forhold til menn og ledelse, viser disse utsagnene at ”det å kunne, men kunne velge å ikke ville” kan fungere betegnende på avsnittet om seksuell synlighet, så vel som ledelse. Mulighetene ligger der som potente fordeler, og vil i kraft av dette derfor kunne fungere som motivasjonsfaktorer for mine informanter. På samme tid er det viktig å betone implikasjonene informantene selv føler er knyttet til disse motivasjonsfaktorene. Dette som et forsøk på å belyse at potente valgmuligheter og motivasjonsfaktorer ikke bare er noe som ”er der”, men som også medfører refleksjon fra informantenes side. Dermed kan man nyansere bildet av visse, positivt betonte muligheter, med

henblikk også på de potente utfordringene som ligger innbakt i dem.

I dette kapitlet blir følgende motivasjonsfaktorer brukt av informantene: det å ha gjennomslagskraft i saksbehandling, det å få generell oppmerksomhet rettet mot seg i kraft av informantenes synlige kjønn, informantens opplevde positive tilbakemelding knyttet til rollen som sterk mann, og informantenes potensielle, seksuelle fordeler på sine arbeidsfelt. Disse viser på forskjellige måter, hvordan mannens synlighet innenfor kvinnedominerte felt i sosialt arbeid får betydning for ham.

I det neste kapitlet vil jeg gå til den motsatte siden for den mannlige sosialarbeiderens start på fagfeltet. Dette vil omhandle hans muligheter for å fjerne seg fra det, i betydningen karriereavansement. Det finnes en del litteratur som handler om mannens distanseringsstrategier fra fagfelt som ikke "står i stil" med arbeid som tradisjonelt har blitt betegnet som mannlig nok. Hvilke motivasjonsfaktorer kan man finne i forhold til disse avansementsmulighetene? Og på hvilke måter kan disse faktorene bidra til en dypere forståelse av hvorfor mine informanter har valgt å forbli på sine felt? Dette vil bli beskrevet i det neste kapitlet.

## 9. Det å kunne, men kunne velge å ikke ville

Jeg tenker at karrieren min skal være akkurat der den er, jeg skal ikke videre....men jeg ble jo fagkoordinator ganske fort, og veileder og sånn, fortære enn det damene blir...jaja, ikke veileder da for jeg sa jo at det kunne vært greit å være tørr bak ørene først, men det var de enige om at jeg var, så da var jo det greit (Jan).

Underproblemstillingen i dette kapittelet er: ”fungerer muligheten for karriereavansement som en motivasjonsfaktor for den mannlige sosialarbeideren”?

Det som kan anses å være et mannlig luksusproblem vil her bli nyansert, for å vise hvordan mulighetene også kan oppleves som belastninger. Stikkord i denne delen vil være avansementsmuligheter, avansementspress og sosialt arbeid som et fag som ikke er maskulint nok. Jeg bruker her Williams (1995) studie av mannlige bibliotekarer, grunnskolelærere, sykepleiere og sosialarbeidere for å vise hvordan bildet av menn som potensielle lederskikkelser i kraft av sitt kjønn knyttes til forventninger fra omgivelsene, samt hvordan dette oppleves av dem selv. Dette vil bli gjort ved bruk av Williams (ibid.) beskrivelser av bestemte fagfelt som ikke maskuline nok, samt hennes teori om “glassheisen” som en mannlig måte å avansere i yrkeshierarkiet på. Williams (ibid. i Lupton: Gender, Work & Organization 2006: 13 (2) beskrivelse av hvordan menn tar med sine kjønnete privilegier inn på kvinnedominerte arbeidsplasser, vil også bli satt i sammenheng med informantenes uttalelser. Her ønsker jeg å vise at disse privilegiene er betinget av forventningene som er knyttet til dem.

I dette første underkapittelet vil motivasjonsfaktoren det å kunne, men kunne velge å ikke ville, bli vektlagt for å utdype det jeg har nevnt innledningsvis. Med dette menes at alle mine informanter ser seg selv som personer med karrieremuligheter, der muligheten til å bevege seg oppover i hierarkiet oppleves å ligge hos dem selv. Dette er en faktor som kan knyttes til så vel en ytre, som en indre form for motivasjon. Selv om Kuvaas (2005) eksemplifiserer en ytre motivasjonsform med karrierestigning, kan denne videre knyttes til den personlige drivkraft den kan utløse, slik jeg ser det. I dette kapittelet viser jeg hvordan denne faktoren også fungerer motiverende for mine informanter selv om de fleste av dem ikke befinner seg i en lederstilling nå.

Det er da muligheten for avansement som fungerer motiverende for flere av informantene.

I underkapittelet ”glassheis og undring” vil Gaute, som har fungert som leder mesteparten av sin karriere, bli beskrevet for å vise hvordan ”glassheisen” fungerer i praksis. Her vil Lupton (i Gender, Work & Organization 2006: 13 (2)) bli brukt for å belyse en spesifikk form for undring menn kan møte i forhold til en samfunnsmessig vurdering av kvinne - og mannsyrker. Innbakt i dette ligger det en ”selvfølgelighet” som tilsier at yrker med feminint oppfattede særtrekk ikke passer for ”en ekte mann” (Baagøe Nielsen (1997)). Begrepene mannlighet og umannlighet vil også bli trukket inn for å analysere Gautes beskrivelser. I dette underkapittelet vil motivasjonsfaktoren å kunne bli fremheves, i forhold til Gautes betraktninger omkring det å fungere som leder innenfor fagfeltet sosialt arbeid. Også her kan faktoren betraktes både som en indre og ytre motivasjonsfaktor. Gaute vet at han har muligheten til videre avansement, men ser også at han har muligheten til det å kunne bli der han er. Denne muligheten gir ham motivasjon for å fortsette sitt arbeid, på tross av omgivelsenes undring knyttet til hans avgjørelse.

### **9.1 Avansement – press eller mulighet?**

(...) der kunne man også jobbe som mann uten at det var noen forpliktelser til at man skulle avansere i hierarkiet, altså litt det samme som for eksempel lærere. Hvis man ser på en videregående skole, kan en mann jobbe der i 40 år og være lærer hele sin yrkesaktive karriere uten at det er noen som synes det er rart at du ikke har blitt rektor (Stian).

Her forteller Stian om sine fire år på en psykiatrisk institusjon før han startet sin karriere som sosialarbeider. Hans poeng er her at det ligger et press på den mannlige sosialarbeideren om at avansement er hans naturlige utgangsdør. Stian har sett seg lei på at han skal måtte avansere for å bli ansett som vellykket, og gir uttrykk for at det å kunne velge å få bli er det ønskelige. Dette valget oppleves det ikke alltid som like lett å holde fast på:

Det ender jo opp med at folk tenker ”hva er det som er galt med ham siden han ikke har blitt noe” ...da kompenserer jeg vel litt med at jeg skal bli veldig flink i faget ...sånn at du får hevdet deg litt, jeg vet ikke.

Stian ordlegger her det problematiske med å bli ansett som en naturlig leder i kraft av sitt kjønn. Han føler at kompensering må til for å ikke bli ansett som “en som ikke har blitt noe”. Lupton (i Gender, Work & Organization 2006: 13 (2) skriver i denne sammenheng at menn ofte kan ha muligheten til å ta med seg sine kjønnete privilegier som arbeidere inn i kvinneyrker (Williams 1995 i ibid.). Dette handler nettopp om makten han ofte vil få på arbeidsplassen i kraft av sitt nevnte kjønn. Denne makten vil alltid, slik jeg ser det, være betinget av forventningene som definerer den. I Stians tilfelle oppleves for eksempel ikke denne - i utgangspunktet maktfylte posisjonen – som en slik posisjon for ham i det hele tatt. Heller ser Stian det som at omgivelsene tillegger ham egenskaper han ikke har:

Men jeg opplever jo som mann og å ha jobbet i så mange år i førstelinjen og i dette fagfeltet at det ligger et forventningspress som jeg misliker fordi at jeg har ikke gode lederegenskaper. Jeg har gode relasjonsegenskaper og kan mye om faget mitt, om rus og folk, men jeg har lite strukturerte evner, jeg er lite skikkelig.

Williams (1995) tolker sine informanter som menn med en truet maskulinitet, i kraft av yrkesvalget han har tatt. For å kompensere for denne manglende maskuliniteten finnes det ifølge Williams (ibid.) flere kategorier med tilhørende handlingsalternativer. Et av disse er i følge forfatteren (ibid.) å avansere fra relasjonelt klientarbeid og over mot administrative stillinger eller posisjoner med høyere status. På denne måten vil arbeidsoppgavene og arbeidets status stå mer i stil med mannens plass i samfunnet. Denne plassen befinner seg langt borte fra relasjonelt arbeid, med det tilhørende samarbeid med kvinnelige medarbeidere. Dette er en mye brukt forklaringsmåte for å vise hvorfor menn “rømmer” fra kvinnedominerte arbeidsplasser (ibid.). Ovenfor tolker jeg Stian dit hen at hans maskulinitet ikke er truet i kraft av hans yrkesvalg i utgangspunktet. Heller tolker jeg ham dit hen at han føler at hans maskulinitet vil bli truet hvis han forflytter seg oppover i yrkeshierarkiet. Han vektlegger i den anledning at han har «gode relasjonsegenskaper» og at han “kan mye om faget”. Slik fremstår det for meg som at Stian ønsker å bli der han er, for å unngå å få sin maskuline identitet truet.

Nedenfor viser Jan hvordan forventninger om avansement oppleves for ham:

Alle synes jo det er rart at jeg ikke søker på lederstillinger...det var et prosjekt også der de bare ringte meg, ingen av de andre, og spurte om jeg ville ha jobben. Jeg vil ikke! Jeg bruker så mye energi på å fortelle hvorfor jeg ikke vil, og alle synes det er så rart at jeg sier nei! Men jeg vil faktisk ikke. Men å lede ting og sånn...når forventningene ligger der så går jeg kanskje inn i rollen også...men det er kanskje også fordi den ikke ligger så fjernt fra meg (...)

For Erik, som har arbeidet som utdannet sosioarbeider i to år, er det heller avansementmulighetene som utkrystalliseres:

Jeg sa til lederen min i starten at jeg ville gå økonomi og ledelse. Når fagkoordinator har vært vekkt, da har jeg blitt spurt (...) jeg hadde jo også uttrykt at jeg ønsket å gå mot ledelse og synes det høres interessant ut. Det var planen å jobbe seg oppover, men jeg er litt mer i tvil nå. Jeg trives godt med det som er. Jeg er ikke en sånn som pusher veldig. Vet ikke hvor god jeg hadde vært til det.

For Stian, Erik og Jan ligger det en felles motivasjonsfaktor i det å kunne, men kunne velge å ikke ville. De uttrykker likevel dette på forskjellige måter. Mens Stian først og fremst ser mulighetene for avansement som et press, vektlegger Erik at han trives godt med arbeidet slik det er nå, noe som fungerer som motivasjon for å bli. Han betoner ikke avansementspresset på samme måte som Stian, men argumenterer med usikkerhet når han skal forklare hvorfor han ikke avanserer til en lederstilling på det nåværende tidspunktet.

For Jan er dette bildet delt. På den ene siden uttrykker han at det å være leder ikke ligger fjernt fra ham som person, samt at avansementmuligheter ligger tydelig lagt til rette for ham, slik han opplever det. På den andre siden opplever også Jan et press, idet han må forsvare at han ønsker å bli. Jeg tror likevel at muligheten til å avansere mer eller mindre når dette måtte være ønskelig, fungerer som en motivasjon også for å bli for de to sistnevnte. Disse informantene får med andre ord stadige bekreftelser på at stigningsmulighetene ligger åpne for dem i kraft av deres kjønn, selv om denne bekreftelsen blir oppfattet forskjellig dem imellom. I denne sammenheng kan Williams (1995) studie brukes for å vise hvordan muligheter for mannlige sosioarbeidere, også

kan oppleves som et avansementspress. Williams (ibid.) mener å finne at menn i kvinneyrker befinner seg i en usynlig “glassheis” der opp - knappen er det eneste mulige valget. Med dette menes at menn lettere enn kvinner har muligheten til å bevege seg oppover i yrkeshierarkiet, samtidig som de må stå i mot et press for å kunne bli i de “nederste etasjene”. Nedenfor beskriver jeg dette fenomenet nærmere.

## **9.2 Glassheis og undring**

Den informanten i min oppgave som kanskje belyser Williams (1995) glassheis - fenomen tydeligst, er Gaute. Han har fungert som leder mesteparten av sin karriere, og tilbyr utsikt fra den “andre siden”; som en mannlig leder innenfor sosialt arbeid:

Jeg søkte på stillingen som barnevernskonsulent. Så sluttet vår distriktsleder fordi han måtte over til et annet sted, så i løpet av et par uker overtok jeg som leder både for sosial- og barnevernsenheten. Dette var slutten av 1980. Jeg ble værende der til en ny omorganisering, da jeg da valgte å bli seksjonsleder for barnevernet, som da ble en egen seksjon.

Senere i intervjuet kommer følgende frem:

Jeg hadde jo vært leder lenge, så jeg tenkte det skulle bli bra å få en pause fra det, så jeg søkte en vanlig fagkonsulent stilling her da, med koordineringsansvar for fosterhjem og sånn, men på det tidspunktet jeg kom inn var lederen her syk så jeg ble spurt om jeg kunne vikariere for henne, men så kom ikke hun tilbake så da ble jeg værende i den stillingen. Første gangen ønsket jeg det ikke, men jeg søkte stillingen da den ble ledig.

Gaute benyttet seg av at lederdøren sto åpen for ham da lederne forsvant, og senere på en formell måte da han søkte stillingene. Det blir her tydelig hvordan glassheisen hadde en effektiv “opp – knapp” Gaute kunne benytte seg av. Et aspekt som er interessant for å vise hvordan sosialt arbeid ikke ses som maskulint nok, kommer på den andre siden når Gaute beskriver omgivelsenes reaksjon da han uttrykte at han ønsket å forbli leder innenfor sitt felt:

Jeg har ikke kjempet akkurat, mer som spørsmål jeg kan få eller litt sånn... undring. Men folk

synes det flott da, eller bra, det er ikke noe sånn jeg føler jeg må forsvare (...)

Gaute møtte i første omgang undring fra omgivelsene da han bestemte seg for å forbli. Denne undringen har etterhvert gått over til takknemlighet. Det ligger slik “mixed signals” fra omgivelsene vedrørende hans avgjørelse om ikke å avansere videre, når han først har startet stigningen. I hans tilfelle var det ikke nok å være leder der han var. Det lå en undring knyttet til at han ønsket å bli der. Lupton (i Gender, Work & Organization 2006: 13 (2) skriver i denne anledning om den undring menn kan møte i forhold til samfunnets vurdering av kvinne - og mannsyrker. Med Baagøe Nielsen og Webers (1997) ord tas det dermed nærmest for gitt at pleie, omsorg eller yrkesegenskaper med tilhørende feminin konnotasjon ikke passer for “en ekte mann”. Et illustrerende bilde på oppfatningen av at sosialarbeider – mannen kontinuerlig skal bevege seg oppover i yrkeshierarkiet, bort fra de “mest” kvinnelige arbeidsfeltene, kan man finne igjen i Stians tidligere uttalelse som henger sammen med læreryrket. Her ser Stian det som at en lærer “bare” kan virke som dette hele sin karriere, mens dette ikke er mulig på samme måte for den mannlige sosialarbeideren. Som han beskriver det: en lærer kan fungere som dette hele sin yrkesaktive karriere, uten at det er noen som synes det er rart at du ikke har blitt rektor. Slik fungerer systemet ikke i forhold til den mannlige sosialarbeideren.

Gaute, som har fungert som leder i flere år, har holdt på motivasjonen helt fra han var ferdig med sosialarbeiderutdannelsen. Denne motivasjonen har en klar sammenheng med stahet, slik han beskriver den:

Det er en god del stahet på at jeg har blitt værende, for da jeg gikk på sosialhøgskolen så var det en nokså jevn fordeling på kjønn og det var mange menn som forsvant inn i administrative stillinger senere og da jeg møtte dem igjen så sa jeg at det er jo litt pussig at en del menn forsvinner vekk fra faget du er utdannet innenfor. Det kan ligge mange faktorer i det men det er klart at lønn har stimulert til å velge seg vekk fra yrket vårt, men jeg bestemte meg tidlig for at jeg skal bli, og en stahet på at jeg ville bli i dette yrket.

Gaute har opplevd både undring og at folk syntes “det var flott” at han ble værende på feltet. Selv om han har fungert som leder innenfor forskjellige arbeidsfelt mesteparten av sin karriere, tolker



jeg ham dit hen at omgivelsenes forventninger har skapt Gautes stahet. Denne var nødvendig for at han skulle kunne bli innenfor det faget han ønsket. Samfunnets vurdering av hva som er manns – og kvinneyrker (Lupton i Gender, Work & Organization 2006: 13 (2), og hvilke posisjoner det forventes at menn og kvinner skal inneha innenfor dem, har med dette en betydning for Gautes opparbeidede motstand mot å bevege seg bort fra feltet. Denne informanten blir ut fra dette resonnementet et eksempel som kan brukes når nye innfallsvinkler til mannlighet skal finne sted. Ved at Gaute føler at han beveger seg på grensen av umannlighet, blir også andre og nyanserte innfallsvinkler til mannlighet tydelige. Som før skrevet, henger dette sammen med at mannligsbegrepet best blir belyst når den blir problematisert (Lorentzen i ARR 2005). Ved at Gaute har valgt å bli, på tross av undring fra omgivelsene, belyser han en annen forståelse av mannen enn som naturlig lederskikkelse. I den anledning kan motivasjonsfaktoren det å kunne bli trekkes frem i forhold til Gautes beskrivelser.

### **9.3 Ikke maskulint nok?**

På forskjellige måter betoner mine informanter mulighetene som ligger til rette for dem. Dermed kan motivasjonsfaktoren det å kunne, men kunne velge å ikke ville, bli fremhevet hos informantene. Samtidig tilbyr den nevnte glassheisen en forventet karriererute det forventes at de skal følge. Det ligger et følt press på informantene i forhold til denne ruten. Gaute er den av informantene som kan sies å ha fulgt denne oppstiplede, forventede ruten. I sammenheng med kapittdelen som særlig beskriver ham, kan motivasjonsfaktoren å kunne bli fremheves.

Informantene som til forskjell fra Gaute ikke har fulgt ruten, har på forskjellige måter opplevd å få høre uttalelser som den Stian beskrev: “hva er det som er galt med ham siden han ikke har blitt noe”? Kanskje kan disse uttalelsene henge sammen med en annen del av Williams (1995) studie, der sosialt arbeid blir oppfattet som et fag som ikke er maskulint nok. Det at en mann er utøver av sosialarbeiderfaget, vil ifølge Williams (ibid.) føre til at hans maskuline identitet blir truet. På den ene siden er feltet takknemlig når en mannlig sosialarbeider entrer scenen, men på den andre siden kan han bare bli der en avkortet periode før forventningene om avansement kommer inn i bildet. Jan føler for eksempel at han må bruke energi på å fortelle hvorfor han ikke vil avansere, samtidig som han går inn i lederrollen når forventningene tilsier det. Med dette menes ikke at han

fungerer som en passiv dukke der omgivelsene trekker i trådene. Poenget er å vise at det som for Jan ikke er en selvfølgelighet, blir oppfattet slik fra omgivelsene rundt. Slik jeg tolker mine informanter, handler dermed ikke valget om å ikke bli leder om en frykt for truet maskulinitet, men heller om omgivelsenes forventninger til en naturlig, mannlig lederskikkelse.

På samme måte som jeg viste i underkapittelet om “en sterk mann” og “den mannlige sosialarbeideren som seksuelt synlig”, viser informantene i dette kapittelet at omgivelsenes forventninger i forhold til en “naturlig” maskulinitetsrolle bør nyanseres. Skjer ikke dette, kan man stå i fare for å opprettholde og videreføre roller med sterke, kjønnete implikasjoner som ikke er ønskelige fra en eller flere parter side. Hvis menns kjønnete fordeler er det eneste som vektlegges i analyser av menn som arbeidere i kvinnefag, kan man miste viktige aspekter av deres yrkestilværelse linket til kjønn. Følgene av dette kan dermed være at den mannlige sosialarbeiderens maskulinitet fortsatt blir oppfattet som en nøytral størrelse. Dette kan medføre at hans kjønnete praksis, med en innbakt, potent endringsdimensjon, ikke tas med i betraktningen.

## **10. Avsluttende refleksjoner**

I denne oppgaven har jeg belyst noen av de motivasjonsfaktorer som er knyttet til mannlige sosialarbeideres start og forblivelse på noen fagfelt i sosialt arbeid. Disse har blitt satt i sammenheng med kjønnete aspekter, ut fra informantenes beskrivelser. Temaet har blitt belyst gjennom mitt empiriske materiale, som er basert på samtaleintervjuer med syv mannlige sosialarbeidere.

I dette avsluttende kapittelet skal jeg oppsummere og kommentere hovedfunnene i mine analyser. Her vil underproblemstillingene til hvert analysekapittel bli satt i sammenheng med min hovedproblemstilling.

### **10.1 Man er ikke mannlig sosialarbeider, man blir det?**

Jeg valgte i denne oppgaven å bruke seks analysedeler som på forskjellige måter belyser den mannlige sosialarbeideren. Disse delene ble valgt for å favne over forskjellige deler ved hans motivasjon knyttet til hans start og forblivelse på fagfeltet sosialt arbeid. Jeg valgte å bruke en underproblemstilling i hvert kapittel. Dette fordi analysedelene har et vidt spenn, noe som kan lede til problemer med å sette dem tydelig i sammenheng med den overliggende problemstillingen. Ved å bruke underproblemstillinger mener jeg at den grunnleggende problemstillingen har blitt belyst og tydeliggjort på flere måter i denne oppgaven. Dette fordi samtlige av underproblemstillingene har en tydelig sammenheng med denne.

I oppgavens første analysekapittel var underproblemstillingen: ”hvilke motivasjonsfaktorer bruker den mannlige sosialarbeideren i sin start på fagfeltet sosialt arbeid”? I dette kapittelet drøftet jeg informantenes bakgrunn for deres utdannelsesvalg. Jeg fokuserte på noen sider ved deres valg som var gjennomgående for de fleste av dem. Disse handlet om valg begrunnet med viktige kontakter, sosial praksis i forkant av utdannelsesstart og politisk engasjement. Her fant jeg forskjellige former for indre og ytre motivasjon. Jeg satte så de teoretiske perspektivene sosial

kontroll og sosiale forventninger i sammenheng med kjønnete aspekter knyttet til informantenes utsagn. Disse ble videre knyttet til en hegemonisk form for maskulinitet.

I det andre analysekapittelet var underproblemstillingen: ”hvilke motivasjonsfaktorer bruker den mannlige sosialarbeideren i sitt relasjonelle klientarbeid”? I dette kapittelet satte jeg fokus på informantenes relasjonelle klientarbeid. Her lå fokus på å synliggjøre noen av de aspekter som gjorde at det sosiale arbeidet ble sett som meningsfylt av mine informanter. Her ble noen indre motivasjonsfaktorer ved informantenes beskrivelser trukket frem. Sosialt arbeid som et kjønnet fag, aspekter fra en tradisjonell forståelse av omsorg og et bidrag fra feministisk sosialt arbeid, ble her trukket inn for å drøfte informantenes beskrivelser. I dette kapittelet ble også et nåtidig teoretisk bidrag som omhandler kjønn i sosialt arbeid trukket inn. Dette for å vise hvordan et uttalt ønske om brytning med tradisjonelle kjønnsdikotomier, kan slå ut i en tradisjonell videreføring av disse.

I oppgavens tredje analysekapittel var underproblemstillingen: “hvilke motivasjonsfaktorer bruker den mannlige sosialarbeideren når en tradisjonelt oppfattet, maskulin rolle på arbeidsplassen videreføres”? Her fokuserte jeg på en spesiell rolle den mannlige sosialarbeideren iscenesetter: Den brutale mannen. Denne rollens motivasjon ble funnet i informantenes beskrivelser av denne rollen som ønsket og nødvendig på arbeidsplassen. Videre ble informantenes uttalelser knyttet opp mot mannsforsknings teori, med perspektivet som handler om den hegemoniske maskulinitet og begrepene mannlighet og umannlighet.

Oppgavens fjerde analysekapittel hadde underproblemstillingen: ”hvilke motivasjonsfaktorer finner den mannlige sosialarbeideren utenfor sitt arbeidsrom, som han bruker i sitt arbeidsrom”? Dette kapittelet ble delt i to temaer, som begge belyste kapittelets hovedfokus. I dette kapittelet vektla jeg informantenes motivasjonsfaktorer knyttet til det å ha et fungerende, normalt privatrom i tillegg til deres arbeidsrom. Innenfor privatrommet, fremsto familieliv som spesielt viktig for flere av informantene. Her ble teori knyttet til den ”nye generasjonen menn” trukket frem og problematisert. Videre ble en forhandlende maskulinitetstype trukket inn for å analysere informantenes uttalelser. Dette kapittelets andre del tok for seg utbrenthet. Dette fordi flere av informantene vektla motivasjonsfaktoren å ikke møte veggen. Det maskulint konnoterte grenser

opp mot det feminint konnoterte grenseløshet ble her trukket inn i analysen, sammen med verktøyet kontrollert empati. Disse ble videre satt i sammenheng med begrepene mannlighet og umannlighet og det teoretiske perspektivet ”doing gender”.

Oppgavens femte analysekapittel hadde følgende underproblemstilling: ”hvilke motivasjonsfaktorer i den mannlige sosialarbeiderens arbeid kan knyttes til hans synlige kjønn på sitt arbeidsfelt”? Kapittelet ble delt opp i tre temaer, som alle belyste kapittelets hovedfokus. I det første underkapittelet ble de mannlige informantene som synlige på sin arbeidsplass i kraft av sitt kjønn, belyst. Her ble motivasjonsfaktorene synlig gjennomslagskraft og generell synlighet trukket frem. I denne første delen ble teori knyttet til mannlige, kjønnete privilegier på arbeidsplassen brukt. Videre ble det teoretiske perspektivet ”doing gender” brukt i analysen av informantenes uttalelser. I denne delen ble også en forhandlende form for maskulinitet og begrepet homososialitet satt i sammenheng med informantenes beskrivelser. I dette kapittelets andre del ble rollen ”en sterk mann” belyst som mulig motivasjonsfaktor hos mine informanter. Her ble en studie av menn i psykisk helsearbeid brukt for å vise hvordan mannens kjønn får spesielle implikasjoner i spesielle situasjoner. I dette kapittelets tredje del ble menns potensielle seksuelle og erotiske fordeler på en kvinneedominert arbeidsplass belyst gjennom informantenes uttalelser. Disse mulighetene ble trukket frem som mulige motivasjonsfaktorer i deres arbeid. Her ble teori knyttet til ”erotisk fred” benyttet i analysen.

I det sjette og siste analysekapittelet, var underproblemstillingen: ”fungerer mulighetene for karriereavansement som en motivasjonsfaktor for den mannlige sosialarbeideren”? I dette kapittelet ble mine informanternes beskrivelser i forhold til karriereavansement fremhevet. Det å kunne, men kunne velge å ikke ville, samt faktoren å kunne velge å bli, ble trukket frem som motivasjonsfaktorer. Her ble teori knyttet til mannlige privilegier på kvinneedominerte arbeidsplasser og samfunnets vurdering av hva en ”ekte mann” skal arbeide med og ikke, trukket inn i analysen. Videre ble teori knyttet til ”glassheisen” som en del av menns avansementsmuligheter i kvinneyrker, samt menn som potensielle, «naturlige» lederskikkelser trukket inn. Videre ble begrepene mannlighet og umannlighet, samt teori knyttet til menn i kvinneyrker, med den tilhørende undring de kan møte fra sine omgivelser brukt i analysen.

## 10.2 Den mannlige sosialarbeideren

Innfallsvinkelen til oppgaven var valgt med det for øye å lete etter informantenes motivasjonsfaktorer knyttet til sin start og forblivelse på, forskjellige felt i sosialt arbeid. Dette til forskjell fra en del tidligere studier som i hovedsak enten vektlegger informantens kjønnete fordeler, eller stigmatiserte posisjon på arbeidsplassen. Ved å bruke slike innfallsvinkler, kan informanternes beskrivelser lett bli plassert utelukkende på forhold utenfor ham selv. Informanten kan derved stå i fare for å bli beskrevet som et passivt samfunnsprodukt, heller enn som et individ med aktive handlingsmuligheter innbakt i seg. Hvis informanter utelukkende beskrives slik, kan også noe av meningen med skapelse av ny kunnskap forsvinne. Dette fordi ny kunnskap ikke etter mitt syn kan skapes, hvis det ikke rokkes ved allerede eksisterende kunnskap innenfor et gitt område. Ny kunnskap er også utfordrende å skape hvis studier samkjører sitt empiriske materiale med allerede eksisterende teorier, på en måte som fører til at "den nyskapte empiri" koker bort i kålen. Dette er noen av de perspektiver jeg har forsøkt å ha et bevisst forhold til i denne forskningsprosessen.

Funnene mine viser at den mannlige sosialarbeideren tar i bruk flere indre og ytre motivasjonsfaktorer i sin start og forblivelse på fagfeltet sosialt arbeid. Disse motivasjonsfaktorene har forskjellige implikasjoner knyttet til seg, og viser på forskjellige måter hvordan informantene kontinuerlig skaper og opprettholder sin kjønnsidentitet innenfor deres forskjellige felt i sosialt arbeid.

I det første analysekapittelet fant jeg at den mannlige sosialarbeideren valgte sin utdanning ut fra andre faktorer enn det som vanligvis blir beskrevet i forhold til menn i kvinneyrker. Slik belyste min underproblemstilling i dette kapittelet hvilke motivasjonsfaktorer den mannlige sosialarbeideren vektla i sin start på fagfeltet sosialt arbeid. Dette handlet om at ønsker om lønn og status ble lagt bort, til fordel for andre motivasjonsfaktorer. Disse faktorene beskriver på forskjellige måter hvordan mine informanter bevisst og aktivt valgte seg til sosialarbeiderutdannelsen. Dette til forskjell fra at de "bare havnet der", som en følge av en mindre bevisst prosess. Dette handlet om at sosial praksis, politisk engasjement og viktige mennesker rundt informantene hadde stor betydning da deres utdanningsvalg ble tatt.

I det andre analysekapittelet beskrev jeg hvordan informantene vektla forskjellige omsorgsegenskaper som viktige motivasjonsfaktorer i deres arbeid. Dette for å nyansere det tradisjonelle bildet av sosialt arbeid som et ensartet kjønnnet fag. Med dette menes at faget enda i dag blir ansett for å være et eksplisitt feminint konnotert fag, der omsorgsdimensjonen i faget tradisjonelt knyttes til kvinnelige, ”naturlige” egenskaper. Selv om omsorgsdimensjonen i faget tradisjonelt har blitt forbeholdt kvinner, betyr ikke dette at menn er utelukket fra å også inneha egenskaper knyttet til den. Informantenes beskrivelser viste at også de gjorde bruk av en kompetanseform som tradisjonelt har blitt beskrevet som særegent kvinnelig. Ved å belyse slike sider ved den mannlige sosialarbeideren, blir det tydelig at man kan bevege seg bort fra et syn som tilsier at dette er former for oppgaver menn ikke kan ha en naturlig del i. Slik belyste underproblemstillingen i dette analysekapittelet noen nye sider ved den mannlige sosialarbeiderens motivasjon for å forbli på fagfeltet sosialt arbeid.

Samtidig viste informantene tydelig at de skilte forskjellige omsorgsaspekter fra ”den profesjonelle sosialarbeiderrollen”. Dermed ble det synliggjort at selv om informantene tar bruk av egenskaper som tradisjonelt har blitt tillagt den kvinnelige identitet, skiller de disse fra ”det egentlige arbeidet”. Jeg tolker dette dit hen at man har en lang vei å gå før denne type yrkesredskaper tas i bruk som en integrert del av den mannlige sosialarbeiderens virke. Med andre ord blir her tradisjonelle forestillinger om profesjonalitet (maskulint konnotert) og omsorg (feminint konnotert), videreført av informantene på flere måter.

Andre eksempler på at tradisjonelle forestillinger knyttet til dikotomiserte kjønnskategorier videreføres, ble spesielt tydelig i kapittelet som omhandlet Den brutale mannen. Jeg belyste samtidig noen viktige implikasjoner tilknyttet den. Dette handlet om at den beskrevne rollen ble nyansert ved å vise hvordan den oppstår, hvordan den iscenesettes og hvorfor den blir videreført på en naturlig måte på grunn av motivasjonsfaktorer tilknyttet den. Rollene kan dermed beskrives som noe mer enn en ”naturlig” del av den mannlige sosialarbeiderens identitet. Dette fordi det også ble tydelig hvordan det naturlig forventes at rollen skal videreføres, fra omgivelsenes side. Man kan dermed forhåpentligvis bevege seg bort fra et syn som handler om at rollen som En brutal mann er en naturlig, selvsagt del av den mannlige sosialarbeiderens yrkesrolle.

I kapittelet som omhandlet privatrom og utbrenthet, samsvarer mine funn på flere punkter med allerede eksisterende teori på området. Jeg kan på bakgrunn av dette skrive at mine informanter kan beskrives som ”utradisjonelle” eller ”nye” maskuliniteter når det kommer til dette temaet. Informantene viste tydelig at de vektla sitt normale privatliv som en viktig motivasjonsfaktor, også for at arbeidet skulle fungere optimalt for dem. Familie, med en tilhørende omsorg for barn og partner fremsto her som en essensiell del for informantene. Informantene viste at familie og privatliv er like viktig som et godt arbeidsrom for dem, ved uttalelser som handlet om at jobben ville blitt ofret til fordel for familien hvis dette var nødvendig. Slik skiller informantene seg fra et tradisjonelt bilde av en form for maskulinitet der det utenfor – hjemlige arbeidet kommer foran familie og privatliv i de fleste situasjoner. Slik ble det tydelig at de beskrevne motivasjonsfaktorene hadde betydning for den mannlige sosialarbeiderens forblivelse på fagfeltet sosialt arbeid. Dette belyste jeg ved bruk av underproblemstillingen i dette kapittelet.

Ved hjelp av underproblemstillingen i kapittel 8, viste jeg på forskjellige måter hvordan motivasjonsfaktorer kan knyttes til den mannlige sosialarbeideren i kraft av hans synlige kjønn. Dette gjorde jeg ved hjelp av tre underkapitler.

I det første kapittelet blir det tydelig hvordan slagkraft og generell oppmerksomhet fungerer som motivasjonsfaktorer for den mannlige sosialarbeideren når det kommer til å forbli på fagfeltet sosialt arbeid. I dette underkapittelet viser samtidig mine funn at flere av informantene føler at de må innordne seg en gitt standard for at motivasjonsfaktorene skal kunne bli funksjonelle for dem. Slik viser dette underkapittelet informantenes kjønnete privilegier, men også hvordan disse kan knyttes til en større sammenheng. Slik viste underproblemstillingen i dette underkapittelet hvordan privilegier som ofte oppfattes som selvsagte på grunn av mannens kjønn også må ses i sammenheng med konteksten de praktiseres i. Dermed kan man komme videre fra forklaringsmåter som handler om at den mannlige sosialarbeideren har «selvsagte» privilegier knyttet til sitt kjønn.

I det neste underkapittelet ble en annen rolle den mannlige sosialarbeideren iscenesetter, beskrevet. En sterk mann er en rolle menn i kvinneyrker ofte påtar seg. Slik kan veien være kort



når det kommer til å tillegge rollen ”naturlige”, maskuline særtrekk. Dette synet ble her nyansert, idet informantene beskrev hvordan de opplever at denne rollen ikke bør være en selvsagt del av deres yrkesidentitet. Slik ble en ”naturlig” maskulin rolle på kvinnedominerte arbeidsplasser beskrevet på en ny måte. Samtidig viste underproblemstillingen hvordan denne form for rolle også blir brukt som motivasjonsfaktor for flere av informantene. Underproblemstillingen gav dermed innblikk i et aspekt ved den mannlige sosialarbeiderens forblivelse på fagfeltet sosialt arbeid.

I det siste underkapittelet i kapittel 8, viste jeg hvordan motivasjonsfaktorer kan knyttes til den mannlige sosialarbeiderens potensielle, seksuelle fordeler på arbeidsplassen. Samtidig viste den også hvordan potensielle fordeler kan nyanseres. Dette handler om at den mannlige sosialarbeideren reflekterer over disse fordelene og er opptatt av å ikke ”gå over sine grenser”, eller bli misoppfattet. I dette underkapittelet ble også den mannlige sosialarbeiderens seksuelle, ønskede grenser beskrevet. Slik belyste min underproblemstilling at ”selvsagte” fordeler har viktige implikasjoner tilknyttet seg, og også hvordan disse kan knyttes til motivasjonsfaktorer som har betydning for den mannlige sosialarbeiderens forblivelse på fagfeltet sosialt arbeid.

En annen side ved min oppgave handlet om å belyse faktorer ved menn i kvinneyrker som ofte ensidig blir knyttet til fordeler for dem selv. Dette gjorde jeg spesielt i kapittelet som omhandlet ledelse. Mine funn viser på flere måter at det å være synlig i kraft av sitt kjønn har flere fordeler knyttet til seg. Dette handlet spesielt om karrieremessige avansementsmuligheter. Slike betraktninger har blitt gjort før. Jeg mener likevel at denne oppgaven tilfører noe nytt, idet de potensielle fordelene ble problematisert til også å kunne fungere belastende for informantene. Flere av dem var for eksempel tydelige på at de ikke ønsket å avansere oppover i systemet, men heller ønsket å få ”bli ved sin lest”. Det ble her tydelig hvordan forventninger knyttet til hva en mann i et kvinneyrke skal gjøre, ikke stemte overens med hva informantene selv ønsket. Jeg kjønnet her informantene på en spesiell måte, idet det ble gitt rom for at fordeler knyttet til en tradisjonell form for maskulinitet kunne bli rokket ved. Ved at informantene ble gitt rom til å nyansere bildet av dem selv som ”naturlige lederskikkelser” i kraft av deres kjønn, ble alternative oppfatninger synlige. Dette ble gjort ved hjelp av underproblemstillingen i kapittelet. Slike beskrivelser er viktige hvis tradisjonelle, stereotype forestillinger knyttet til den mannlige

sosialarbeideren skal kunne endres.

### **10.3 Avslutning**

Sosialt arbeid er et fag som tradisjonelt har stilt spørsmål ved den, til forskjellige tider, hegemoniske form for maskulinitet. Det er også et fag som lenge har forsøkt å implementere en kjønnsdimensjon i seg. Feministisk sosialt arbeid har mange viktige bidrag i forhold til dette. Samtidig ser jeg det som lite funksjonelt hvis en ensidig kjønnsdimensjon blir trukket inn i faget. Hvis bare en kvinnelig dimensjon implementeres i fagets kunnskapsbase, mangler man en annen, og like viktig dimensjon. Skjer dette, vil det være feil å benevne denne som en helhetlig kjønnsdimensjon. Dette fordi en mannlig dimensjon, med i underkant av tre tusen norske, mannlige sosialarbeidere, da vil stå i fare for å utelukkes fra aspekter ved sosialt arbeid som fag.

Mannsforskning har som mål å kjønne menn, på samme måte som feministisk teori har kjønnet kvinner. Denne kjønningen må ikke stagnere i noen av disse gruppene hvis reell kjønnsforskning skal kunne finne sted. Heller må samarbeid mellom faggruppene tilstrebes. Slik kan kjønnsdimensjonen også i sosialt arbeid implementeres på en oppdatert måte, der flere aspekter trekkes inn og skaper en større sammenheng. I dette prosjektet bør menn innenfor fagfeltet sosialt arbeid, ha en like naturlig plass som kvinner.

## Litteratur

Aronson, A. and M. S. Kimmel (2004). Men and masculinities: a social, cultural, and historical encyclopedia. Santa Barbara, Calif., ABC-CLIO.

Baagøe Nielsen, S. o. W., Kirsten (1997). Jagten på den mandlige omsorgskompetence, Erhvervs- og voksenuddannelsesgruppen, Roskilde Universitetscenter.

Bech, H. (2005). Kvinder og mænd. København, Hans Reizels Forlag.

Connell, R. W. (2005). Masculinities. Cambridge, Polity Press.

Davies, M. (2008). The Blackwell companion to social work. Malden, Mass., Blackwell.

Etzioni, A. (1969). The Semi-professions and their organization: teachers, nurses, social workers. New York, The Free Press.

Ekenstam, C. (1998). Rädd att falla: studier i manlighet. Stockholm, Gidlund.

Haavind, H. (2000). Kjønn og fortolkende metode: metodiske muligheter i kvalitativ forskning. Oslo, Gyldendal akademisk.

Hearn, J. and K. Pringle (2006). European perspectives on men and masculinities: national and transnational approaches. Basingstoke, Palgrave Macmillan.

Holter, Ø. G. and H. Aarseth (1993). Menns livssammenheng. Oslo, Ad Notam Gyldendal.

Jacobs, J. A. (1989). Revolving Doors: Sex Segregation and Women`s careers. Palo Alto, CA: Stanford University Press.

Johansson T. and Kuosmanen, J.(2003). Manlighetens många ansikten: fäder, feminister, frisörer

och andra män. Malmö, Liber.

Kullberg, K. (2006). Man hittar sin nisch. Om man i socionomyrket – karriär, minoritet och maskulinitet, Rapportserie i socialt arbete nr 6, 2006. Institutionen for vårdvetenskap och socialt arbete, væxjö universitet.

Kvale, S. (1997). Det kvalitative forskningsintervju. Oslo, Ad notam Gyldendal.

Levin, I. (2004). Hva er sosialt arbeid. Oslo, Universitetsforlaget.

Lorentzen, J. and W. Mühleisen (2006). Hva er kjønnsforskning? Oslo, Universitetsforl. (a).

Lovelock R, Lyons K, Powell, J. (2004). Reflecting on social work : discipline and profession. Ashgate, Aldershot

Marthinsen E. and Ekberg K. (1997). Nordisk symposium om forskning i sosialt arbeid. Et møte mellom forskning og praksis: artikkelsamling fra et symposium i Trondheim, 21.-23. august 1996, Trondheim, Norsk senter for barneforskning.

Martinsen, E. W., T. Moser, et al. (2004). Kropp og sinn: fysisk aktivitet og psykisk helse. Bergen, Fagbokforl.

Molander, A. and L. I. Terum (2008). Profesjonsstudier. Oslo, Universitetsforl.

Omre, C., L. E. Schjelderup, et al. (2006). Fasetter av sosialt arbeid. Trondheim, Tapir akademisk forl.

Pease, B. and Camilleri P. (2001). Working with men in the human services, Crows Nest NSW : Allen & Unwin.

Rhedding-Jones, J. (2005). What is research?: methodological practices and new approaches.

Oslo, Universitetsforl.

Riessman, C. K. (1994). Qualitative studies in social work research. Thousand Oaks, Calif., Sage Publications.

Ryen, A. and K. Knudsen (2005). Hvordan kan frynsegoder bli belønning? Oslo, Cappelen akademisk forl.

Sagatun, S. (2008). Kjønn i sosialt arbeid med ungdommer og foreldre. Oslo, Universitetsforl.

Slottemo, H. G. (2000). Menn som forskningsfelt: begreper og perspektiver i historisk og samfunnsvitenskapelig forskning om menn og maskulinitet. Dragvoll, Senter for kvinne- og kjønnsforskning, Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet.

Solbrække, K. N. (2005). Inderlig maskulinitet : om etablering av kjønnsmakt i "ny" økonomi. Oslo Institutt for sosiologi og samfunnsgeografi, Det samfunnsvitenskapelige fakultet, Universitetet i Oslo Unipub.

Solheim, J. (2007). Kjønn og modernitet. Oslo, Pax.

Stefanov, H., C. Gruber, et al. (2002). Gender in social work: promoting equality. Lyme Regis, Russel House.

Widerberg, K. and K. Bolstad (2001). Historien om et kvalitativt forskningsprosjekt: en alternativ lærebok. Oslo, Universitetsforl.

Williams, C. L. m.fl. (1993). Doing "women's work": men in nontraditional occupations. Newbury Park, Calif., Sage.

Williams, C. L. (1995). Still a man`s world. Men who do "Women`s work" Berkeley and Los Angeles, California, University of California press.

**Nettsider:**

<http://fo.no>

<http://kilden.no>

<http://nsd.uib.no>

<http://ssb.no/>

**Tidsskrifter:**

ARR - Idéhistorisk tidsskrift. 2005. «Mannen». Vol. 3.

Gender, Work & Organization 2006: 13 (2).

Social Work 1976: 21(6).

Tidsskrift for psykisk helsearbeid. 2008. Nr 01.

**Rammeplaner:**

Rammeplan for 3 - årig sosionomutdanning (2005). Forskningsdepartementet, U.-o.

## **Vedlegg 1. Informasjonsskriv m/ samtykkeerklæring**

Til.....

### **Informasjon om undersøkelsen**

Takk for at du ønsker å delta i denne undersøkelsen. Her er mer informasjon:

Mitt navn er Thomas Solgård Svendsen. Jeg skriver masteroppgave i sosialt arbeid ved Universitetet i Stavanger. Arbeidstittelen på oppgaven er «Hvilke motivasjonsfaktorer bruker mannlige sosialarbeidere i sin start og forblivelse på sine fagfelt»?

Som et empirisk grunnlag for oppgaven skal jeg foreta intervjuer av syv informanter. Disse vil være mannlige sosialarbeidere i forskjellige aldre som alle arbeider innenfor et fagfelt i sosialt arbeid. Undertegnede skal gjennomføre intervjuene. Hovedveileder er Runar Bakken, førstelektor ved Høgskolen i Telemark. Biveileder er Sverre G. Moe, professor ved Universitetet i Stavanger.

### **Tema**

Tema for oppgaven er mannlige sosialarbeidere og hvilke motivasjonsfaktorer disse bruker på sine fagfelt. Jeg er i intervjuene interessert i hvilke opplevelser og erfaringer de mannlige sosialarbeiderne har i forhold til dette.

### **Innhold**

Spørsmålene i intervjuene vil dreie seg om informantenes personlige bakgrunn, begrunnelse av yrkesvalg og opplevelser og erfaringer fra fagfeltet, blant annet i forhold til klienter og kollegaer.

### **Gjennomføring**

Det planlegges intervjuer av syv informanter. Disse er utdannede sosialarbeidere og arbeider innenfor fagfeltet sosialt arbeid. Intervjuene vil finne sted på informantens arbeidssted eller privat, hjemme hos informanten. Intervjuenes omfang vil være ca 1. time. Det vil bli benyttet båndopptaker under intervjuene, samt at det vil bli tatt notater av intervjuer underveis. Dette begrunnes med at opptak vil være nyttig når intervjuene skal analyseres. Deltakelse i prosjektet er frivillig og informanten kan trekke seg når han måtte ønske underveis. Dette krever ingen

begrunnelse fra informantens side. Skulle dette skje, vil alle data vedrørende informanten bli slettet.

### **Anonymisering**

Alle opplysninger vil bli behandlet konfidensielt. Ingen opplysninger gitt av informantene skal kunne gjenkjennes av andre. Sitater som gjengis i den ferdige oppgaven vil bli anonymisert med bruk av oppdiktete navn. Det vil i oppgaven bli oppgitt arbeidsfelt, men ikke på noen måte så eksakt at dette kan spores til informanten. Jeg kommer til å bruke pseudonymer istedenfor informantens navn i oppgaven. Lydopptak og datamateriale vil bli destruert ved prosjektslutt. Undertegnede og veiledere er underlagt taushetsplikt. Studien er meldt til personvernombudet for forskning, Norsk samfunnsvitenskapelige datatjeneste. Prosjektslutt er satt til 25.05.2009.

Jeg håper du vil bidra til dette prosjektet. I tilfelle, bes det om at dette skrivet tas med til interjuet med en underskrift fra deg. Er mer informasjon ønskelig, er du velkommen til å ta kontakt via telefon (...) eller mail: (...)

Mvh

Sandnes, 15.10.2008

Thomas Solgård Svendsen

### **Samtykkeerklæring**

**Navn:.....ønsker å delta i prosjektet.**

**Adresse:.....**

**Tlf:.....**



## **Vedlegg 2. Intervjuguide**

Overordnet: Hvilke motivasjonsfaktorer bruker mannlige sosialarbeidere i sin start og forblivelse på kvinnedominerte felt i sosialt arbeid?

### **Spørsmålskategorier:**

Informantens inngang til faget.

Informantens syn på det kollegiale, arbeidsmiljø og administrasjon.

Informantens syn på klientene han møter og hans syn på dem.

Informantens grunngivning for å forbli på sitt felt.

Informanten som mannlig sosialarbeider.

### **Intervjuspørsmål:**

Kan du fortelle noe om hva som gjorde at du søkte deg til utdannelsen?

Kan du fortelle om hvordan det opplevdes å starte din karriere som sosialarbeider?

Kan du fortelle noe om hva du ser som viktige aspekter ved faget? Verdier, etikk, moral?

Hva kjennetegner en god sosialarbeider?

Hva betyr jobben for deg?

Kan du fortelle litt om ditt forhold til dine overordete?

Kan du fortelle litt om dine kollegaer? Hvem er de?

Hvordan fungerer samspillet mellom deg og dine kollegaer?

Kan du fortelle litt om arbeidsmiljøet på jobben din? Hva betyr dette for deg?

Har du noen tanker om hvordan du ønsker å fremstå for dine kollegaer som sosialarbeider?

Hva kjennetegner klientene du møter?

Hva er viktig for deg i møtet med klienter?

Hvordan tror du at du oppfattes som sosialarbeider fra klientenes ståsted?

Har du noen tanker om hvordan hjelp skal kunne gis på en best mulig måte?

Hva synes du kjennetegner en profesjonell relasjon?

Hva var grunnen til at du startet å arbeide innenfor dette feltet?

Hva betyr kontakten med klienter innenfor dette fagfeltet?

Har du noen tanker om hva dine viktigste bidrag innenfor dette feltet er?

Skulle du ønske at noe var annerledes innenfor fagfeltet ditt?

Hvordan opplever du å være mannlig sosialarbeider?

Har du noen tanker om det blir stilt spesielle forventninger til deg fordi du er mann?

Tror du dine opplevelser innenfor ditt fagfelt oppleves annerledes fordi du er mann?

Ville noe vært annerledes på ditt fagfelt dersom det arbeidet flere menn der?

Burde det vært flere mannlige sosialarbeidere i praksisfeltet?

Kan du bidra med noe annet enn dine kvinnelige kollegaer fordi du er mann?

Hvordan tenker du at karrieren din vil fortone seg i årene som kommer?





























